

---

**XIX LEGISLATURA**

---

Doc. **XXIII**  
n. 17

**COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA  
SUL FEMMINICIDIO, NONCHÉ SU OGNI FORMA DI  
VIOLENZA DI GENERE**

*(istituita con legge 9 febbraio 2023, n. 12)*

(composta dai deputati: *Semenzato, Presidente, Almici, Ascari, Bonetti, Caretta, Dalla Chiesa, Ferrari, Forattini, Gebhard, Ghio, Lancellotta, Loizzo, Morfino, Patriarca, Pulciani, Ravetto, Segretario, Zanella, Segretario, Zurzolo*, e dai senatori: *Ancorotti, Biancofiore, Bilotti, Campione, Cosenza, Cucchi, D'Elia, Vicepresidente, Fallucchi, Leonardi, Vicepresidente, Maiorino, Minasi, Sbrollini, Sensi, Ternullo, Testor, Tosato, Unterberger, Valente*)

**RELAZIONE SULLA VIOLENZA ECONOMICA DI GENERE**

**(ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), della legge 9 febbraio 2023, n. 12)**

(Relatori: **on. SEMENZATO, sen. LEONARDI, sen. D'ELIA**)

*Approvata dalla Commissione nella seduta del 15 aprile 2026*

---

*Comunicata alle Presidenze il 15 aprile 2026  
ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 9 febbraio 2023, n. 12*

---

PAGINA BIANCA



*Senato della Repubblica - Camera dei Deputati*

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SUL FEMMINICIDIO,  
NONCHÈ SU OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE

Signor Presidente,

desidero informarLa che la Commissione, che ho l'onore di presiedere, nella seduta odierna ha approvato all'unanimità la Relazione sulla violenza economica di genere, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere *ab*), della legge 9 febbraio 2023, n. 12 (Doc. XXIII, n. 17).

L'occasione mi è gradita per rinnovarLe i sensi della mia più alta considerazione.

Martina Semenzato

A handwritten signature in blue ink that reads "Martina Semenzato".

---

On. Lorenzo FONTANA  
Presidente della Camera dei deputati



*Senato della Repubblica - Camera dei Deputati*

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SUL FEMMINICIDIO,  
NONCHÈ SU OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE

Signor Presidente,

desidero informarLa che la Commissione, che ho l'onore di presiedere, nella seduta odierna ha approvato all'unanimità la Relazione sulla violenza economica di genere, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere *ab*), della legge 9 febbraio 2023, n. 12 (Doc. XXIII, n. 17).

L'occasione mi è gradita per rinnovarLe i sensi della mia più alta considerazione.

Martina Semenzato

A handwritten signature in blue ink that reads "Martina Semenzato".

---

Sen. Ignazio LA RUSSA  
Presidente del Senato della Repubblica

**INDICE**

PREMESSA .....	1
Soggetti auditi .....	2
1. DEFINIZIONI.....	8
1.1 Quadro normativo .....	8
1.1.1. Convenzione di Istanbul.....	8
1.1.2. Dichiarazione e Piattaforma d’Azione di Pechino .....	9
1.1.3. CEDAW .....	10
1.1.4. Direttiva 2012/29/UE del 25 ottobre 2012 .....	11
1.1.5. Il <i>Domestic Abuse Act</i> del Regno Unito .....	11
1.1.6. La legislazione italiana.....	12
1.2. La giurisprudenza nazionale .....	14
1.2.1. Gli atti di violenza suscettibili di creare un pregiudizio di tipo economico .....	17
1.2.2. Le condotte penalmente rilevanti .....	18
1.2.3. La differenza con le liti familiari.....	19
1.2.3.1. La cosiddetta “prospettiva di genere” .....	20
1.2.4. La violazione degli obblighi di assistenza familiare .....	21
1.3. Quadro istituzionale .....	23
1.3.1. OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità).....	23
1.3.2. EIGE ( <i>European Institute for Gender Equality</i> ) .....	23
1.3.3. <i>Surviving Economic Abuse</i> (SEA).....	24
1.3.4. ISTAT.....	25
1.3.4.1. Il quadro della violenza economica dai dati dell’ISTAT.....	27
1.3.4.2. La violenza economica dall’indagine sulla sicurezza delle donne .....	28
1.3.4.3. La violenza economica sulle donne che ricorrono ai CAV e al 1522 .....	30
1.3.4.4. Gli stereotipi di genere.....	31
1.3.4.5. Il contesto socio-economico della violenza economica .....	32
1.3.5. INPS .....	35
1.3.6. Banca d’Italia .....	37
1.3.7. ABI.....	38
1.3.8. Consiglio Nazionale dell’Ordine degli Psicologi e gli Ordini degli Psicologi regionali.....	39
1.3.9. Consiglio nazionale del notariato .....	41
1.4. Altri interlocutori .....	42
1.4.1. ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile) .....	42

1.4.2. La <i>Global Thinking Foundation</i> .....	43
2. ESPRESSIONI E FORME DELLA VIOLENZA ECONOMICA.....	45
2.1. Ambito “domestico”.....	49
2.1.1. Ambito domestico. Tematiche .....	49
2.1.2. Aspetti economici e finanziari tipici della violenza economica in ambito domestico .....	51
2.1.3. Limitazione dell’accesso alle risorse finanziarie personali e familiari.....	54
2.1.4. Obbligo alla contrazione del debito.....	57
2.1.5. Esclusione dalle decisioni finanziarie .....	59
2.1.6. Sabotaggio economico: limiti all’accesso al mondo del lavoro, obblighi di cura familiare.....	61
2.1.7. Ridotto/assente interesse delle donne per i temi finanziari .....	66
2.1.8. Mancanza di competenza finanziaria delle donne .....	67
2.1.9. Ruolo economico familiare <i>male oriented</i> .....	69
2.1.10. Gestione finanziaria familiare <i>male oriented</i> .....	70
2.2. Ambito “mercato del lavoro” .....	71
2.2.1. Premessa.....	71
2.2.2. Fenomeno del <i>glass ceiling</i> .....	73
2.2.3. Fenomeno del <i>glass cliff</i> .....	75
2.2.4. Differenze retributive - <i>Gender Pay Gap</i> e sfruttamento economico.....	75
2.2.5. <i>Gap</i> su <i>gender quotas</i> .....	78
2.2.6. Meccanismi di entrata e permanenza nel mercato del lavoro.....	81
2.3. Ambito “imprenditoria femminile” .....	83
2.3.1. Premessa.....	83
2.3.2. Difficoltà di accesso al credito .....	85
2.3.3. Criticità nel <i>worklife balance</i> .....	86
2.3.4. Ostacoli nei passaggi generazionali delle imprese familiari .....	87
2.4. Ambito “sociale” .....	90
2.4.1. Premessa.....	90
2.4.2. Prostituzione e sabotaggio economico .....	90
2.4.3. Violenza economica e fenomeno dell’immigrazione .....	91
2.4.4. Violenza economica e istigazione a delinquere.....	92
2.4.5. Violenza economica e sequestro di persona .....	93
2.4.6. Schiavitù e tratta.....	94
2.4.7. Violenza economica nei contesti rurali .....	95
2.4.8. Disuguaglianza economica nello sport.....	95
3. CONTESTO NAZIONALE NEI DIVERSI REPORT ESISTENTI .....	97
3.1. Banca Mondiale, progetto <i>Women Business and Law</i> .....	97

3.2. EIGE.....	101
3.3. ISTAT .....	103
3.4. ASviS .....	110
4. INDICI DI MISURAZIONE DEL FENOMENO .....	112
4.1. <i>Women Business and Law</i> (2024) .....	112
4.2. <i>Global Equality Index</i> (GEI).....	114
4.3. <i>Global Index on Violence Against Women</i> (VAWI).....	114
4.4. <i>Scale of Economic Abuse</i> (SEA).....	115
4.5. <i>Revised Scale of Economic Abuse</i> (SEA-2) .....	118
5. STRUMENTI DI CONTRASTO.....	120
5.1. Ambito “domestico”.....	120
5.1.1. Misure economiche e fondi di sostegno .....	120
5.1.2. Percorsi di <i>empowerment</i> economico e formativo .....	125
5.1.3. Esperienze pilota e buone pratiche .....	130
5.2. Ambito “mercato del lavoro” .....	134
5.2.1. Il Bilancio di Genere .....	134
5.2.2. Misure per contrastare il <i>gap</i> sul <i>gender quotas</i> .....	137
5.2.3. Aiuti per l’ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro .....	139
5.2.4. Strumenti per la riduzione del <i>Gender Pay Gap</i> .....	142
5.3. Ambito “imprenditoria femminile” .....	142
5.3.1. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere .....	143
5.3.2. Agevolazioni per l’accesso al credito: il ruolo degli istituti di credito.....	143
5.3.3. Azioni a sostegno del <i>work-life balance</i> delle imprenditrici .....	145
5.3.4. Misure per favorire i passaggi generazionali nelle imprese familiari.....	146
5.3.5. Incentivi alla creazione e allo sviluppo di imprese femminili.....	148
5.3.5.1. Le fonti delle agevolazioni: le azioni positive.....	148
5.3.5.2. Incentivi all’autoimprenditorialità e all’autoimpiego .....	149
5.3.5.3. Fondo Impresa Donna .....	150
5.3.5.4. Imprese ON .....	152
5.3.5.5. <i>Smart&amp;Start</i> Italia .....	153
5.3.5.6. Comitato Impresa Donna.....	154
5.3.5.7. Fondo centrale di garanzia per le PMI - Sezione speciale “Imprenditoria femminile” .....	154
5.3.6. Strategie, provvedimenti e organismi istituiti dal Governo ai fini dell’attuazione e monitoraggio delle politiche di genere .....	156
5.3.6.1. Cabina di regia interistituzionale.....	157
5.3.6.2. Osservatorio nazionale per l’integrazione delle politiche di genere .....	157

5.3.6.3. Dipartimento per le Pari Opportunità .....	158
5.3.6.4. Il ruolo della Consob .....	158
5.3.6.5. Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane .....	158
5.3.6.6. Comitato di Pilotaggio.....	159
5.3.6.7. Certificazione di genere.....	159
5.4. Ambito “sociale” .....	162
5.4.1. Centri antiviolenza, case rifugio e case per la semiautonomia.....	163
5.4.2. Reddito di libertà e assegno di inclusione .....	164
5.4.2.1. Calcolo ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) .....	167
5.4.3. Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere.....	167
5.4.4. Osservatori, enti non profit, reti di associazioni.....	168
6. LE CONCLUSIONI E GLI OBIETTIVI.....	173
6.1. Rafforzamento dell’educazione finanziaria e introduzione di quella alla autonomia economica di genere nelle scuole e nelle università.....	173
6.2. Guida ai sostegni economici per le donne vittime di violenza.....	173
6.3. Modifiche al codice penale .....	173
6.4. Patrocinio a spese dello Stato.....	174
6.5. Tutela contrattuale e responsabilizzazione nella sottoscrizione di impegni finanziari .....	174
6.6. Consapevolezza patrimoniale e accesso alla gestione finanziaria nella comunione dei beni .....	174
6.7. Obblighi di rendicontazione attraverso indici specifici e premialità per le imprese più virtuose..	174
6.8. Sviluppo e diffusione degli accordi tra banche e tra banche e istituzioni .....	175
6.9. Obbligo di versamento della retribuzione su conto corrente intestato alla lavoratrice .....	175
6.10. Agevolazioni fiscali per le donne vittime di violenza.....	175
6.11. Misure a sostegno del rientro al lavoro dopo la maternità .....	175
6.12. Istituzione di sportelli dedicati al contrasto della violenza economica.....	175
6.13. Fondo di emergenza .....	176
6.14. Destinazione specifica dei fondi per i centri antiviolenza .....	176

## PREMESSA<sup>1</sup>

Il fenomeno della violenza economica si inserisce nel più ampio concetto di violenza nei confronti delle donne. La letteratura accademica, istituzionale e giuridica ne offre svariate definizioni, tutte accomunate da un unico denominatore: la violenza economica consiste nel controllo delle risorse economiche come strumento per esercitare potere e soggezione nei confronti della donna.

La violenza economica è una forma meno conosciuta rispetto ad altre tipologie di abusi e ciò la rende un fenomeno difficilmente riconoscibile, in gran parte sottorappresentato, spesso subdolo che resta celato finché non si traduce in forme di violenza psicologica o fisica. Si manifesta in svariate forme che vanno dal controllo delle spese quotidiane alla negazione di qualsiasi grado di autonomia nella gestione delle risorse finanziarie della famiglia, dall'invito a non lavorare a vere e proprie minacce o raggiri, approfittando della fiducia della donna.

La violenza economica costituisce una delle manifestazioni più pervasive della violenza di genere, poiché incide direttamente sulla libertà di scelta, sulla possibilità di interrompere relazioni abusive e sulla concreta autodeterminazione delle donne.

Dall'inchiesta è emerso che gli ambiti in cui tale forma di violenza può essere declinata sono almeno quattro: domestico, mercato del lavoro, imprenditoria femminile, sociale.

Ciascuno degli ambiti ha richiesto un'osservazione interdisciplinare di carattere economico, economico-aziendale, giuridico, psicologico. A tali prospettive potrebbero poi aggiungersene altre di carattere storico e sociologico, per avere un quadro puntuale non solo di come il fenomeno oggi si manifesta e quali possono essere le vie per superarlo, ma anche per comprendere le ragioni culturali ad esso sottese, ragioni che ancor'oggi alimentano stereotipi culturali ampiamente diffusi.

L'inchiesta, grazie a un articolato ciclo di audizioni, ha inteso sistematizzare le possibili definizioni del fenomeno della violenza economica di genere; analizzare in che modo il fenomeno della violenza economica si manifesta; individuare gli strumenti di rilevazione e di contrasto al fenomeno oggi esistenti; declinare ulteriori e futuri interventi necessari affinché il fenomeno sia contrastato e superato<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Alla stesura della presente Relazione hanno contribuito i seguenti collaboratori esterni della Commissione, ai sensi dell'articolo 23 del Regolamento interno: l'avvocato Martina Parisse, il dottor Valerio de Gioia, magistrato, e la dottoressa Linda Laura Sabbadini, statistica.

<sup>2</sup> La professoressa Paola Paoloni, docente di Diritto ed economia di impresa presso La Sapienza Università di Roma, nel corso della audizione svolta il 22 gennaio 2026, ha suggerito un approfondimento dei seguenti aspetti: le definizioni già esistenti da parte di diversi strumenti giuridici e organismi nazionali ed internazionali che a vario titolo sono interessati e coinvolti dal tema (solo per citarne alcuni: la Convenzione di Istanbul, le Nazioni Unite, l'ISTAT, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS); gli ambiti (quello familiare e domestico, quello del mercato del lavoro, quello aziendale e imprenditoriale, quello sociale, quello storico culturale); il tema del *gender pay gap* (GPG) e in generale dello sfruttamento economico (il *gender pay gap* non riguarda soltanto la differenza salariale a parità di mansione, ma riflette una disuguaglianza complessiva nel mercato del lavoro che include

Al fine di realizzare gli obiettivi suindicati, la presente Relazione si articola in diversi capitoli.

Il primo è dedicato alla descrizione delle principali definizioni giuridiche, istituzionali ed accademiche disponibili.

Nel secondo capitolo si analizza la manifestazione del fenomeno in ciascuno dei quattro ambiti (domestico, mercato del lavoro, imprenditoriale, sociale) sulla scorta della analisi della letteratura esistente.

Il terzo capitolo offre una rappresentazione del fenomeno nel contesto reale, avvalendosi di dati e analisi aggiornate, prodotte da istituzioni statistiche e da enti di ricerca nazionali e internazionali.

Il quarto capitolo analizza i principali indicatori utilizzati al fine di misurare il grado di violenza economica di una nazione, mentre il quinto offre una ricognizione dei principali strumenti di rilevazione e contrasto del fenomeno della violenza economica oggi esistenti.

Il fenomeno della violenza economica, pur avendo un carattere globale, è infatti influenzato dalla legislazione nazionale e dalle misure di contrasto individuate da ciascun Paese e deriva in gran parte dallo specifico tessuto socio-economico e culturale. Il rapporto tra le donne e il denaro è infatti storicamente influenzato da retaggi culturali che ne complicano la gestione e la percezione. In molti contesti, discutere di questioni economiche è considerato inappropriato o persino volgare. Tuttavia, il denaro costituisce un elemento imprescindibile per l'emancipazione personale e sociale, rappresentando la base sostanziale del processo di *empowerment* di ogni individuo adulto.

## **Soggetti auditi**

La presente Relazione è il risultato di una ampia attività conoscitiva svolta dalla Commissione, sostanziatasi

---

minori opportunità occupazionali, minore continuità lavorativa, maggiore incidenza del *part-time* e interruzioni di carriera legate alla cura familiare); il tema del *glass ceiling* o soffitto di cristallo (che descrive gli ostacoli invisibili ma persistenti che impediscono alle donne di raggiungere le posizioni apicali e di *leadership*, nonostante abbiano qualifiche ed esperienza comparabili a quelle dei colleghi uomini); il tema del *glass cliff* o scogliera di cristallo (che descrive ciò che accade a volte quando le donne riescono finalmente ad arrivare in alto. In questi casi, le donne vengono insediate in ruoli di *leadership* in momenti di crisi o instabilità, in contesti caratterizzati da elevata probabilità di insuccesso. Si tratta, cioè, di posizioni che appaiono come riconoscimenti di prestigio, ma che in realtà espongono a un rischio elevatissimo di fallimento); il tema delle quote di genere che sono misure di azione positiva finalizzate a garantire una rappresentanza minima delle donne negli organi decisionali (sebbene talvolta percepite come strumenti imposti, gli studi mostrano che le *gender quotas* hanno un impatto positivo nel favorire l'accesso delle donne ai vertici e nel ridurre alcune forme di esclusione sistemica); il tema dei meccanismi di entrata e permanenza nel mercato del lavoro (le donne incontrano maggiori difficoltà nell'accesso iniziale all'occupazione e nella continuità lavorativa, a causa di interruzioni legate alla maternità, alla cura familiare e alla mancanza di politiche di conciliazione realmente efficaci); il tema della violenza economica in ambito domestico (che rappresenta una delle forme più pervasive e meno riconosciute della violenza di genere e che consiste nell'uso sistematico del controllo delle risorse economiche come strumento di potere, coercizione e subordinazione, esercitato prevalentemente all'interno delle relazioni di coppia e dei contesti familiari. A differenza di altre forme di violenza, non lascia segni visibili, ma produce effetti profondi e duraturi sulla libertà, sull'autonomia e sulla dignità della persona che la subisce).

in un articolato ciclo di audizioni di rappresentanti di istituzioni e associazioni e di esperti con competenze diversificate.

Nello specifico, sono stati auditi:

- *Eugenia Roccella*, Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità (3 ottobre 2023);
- *Azzurra Rinaldi*, Direttrice della *School of Gender Economics* presso l'Università telematica Unitelma de La Sapienza di Roma (17 ottobre 2023);
- *Dina Taddia*, consigliera delegata e *Martina Albini*, responsabile del Centro Studi della Onlus *WeWorld* (23 ottobre 2023);
- *Isabella Orfano*, esperta Programmi diritti delle donne *ActionAid Italia*, *Rossella Silvestre*, esperta di politiche di genere e giustizia economica *ActionAid Italia* (7 novembre 2023);
- *Manuela Ulivi* e *Ersilia Raffaelli*, consiglieri nazionali della rete D.i.Re Donne in Rete contro la violenza, (8 novembre 2023);
- *Graziano Marcovecchio*, presidente *Pilkington Italia* (14 novembre 2023);
- *Marina Calloni*, professoressa ordinaria di filosofia politica e sociale presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, direttrice del Centro di Ricerca Dipartimentale *ADV-Against Domestic Violence* e dell'*Academic Network UN.I.RE. (Università in Rete)* (21 novembre 2023);
- *Linda Laura Sabbadini*, statistica, già direttrice centrale dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) (29 novembre 2023);
- *Roberta Urso*, imprenditrice e delegata della Regione Sicilia dell'Associazione Nazionale «Le Donne del Vino» (19 dicembre 2023);
- *Simona Lanzoni*, vicepresidente della Fondazione Pangea Onlus (21 dicembre 2023 e 10 ottobre 2024);
- *Valentina Pappacena*, presidente dell'associazione «Valore Donna» (28 dicembre 2023);
- *Oria Gargano*, presidente della cooperativa sociale *BeFree* (8 gennaio 2024);
- *Laila Simoncelli*, responsabile servizio Diritti umani e giustizia dell'associazione «Comunità Papa Giovanni XXIII» (12 gennaio 2024);
- *Irene Ciambezi*, coordinatrice dei progetti anti-tratta e anti-violenza dell'associazione «Comunità Papa Giovanni XXIII» (12 gennaio 2024);
- *Patrizia Scotto Di Santolo*, vicepresidente dell'associazione «Senza Veli Sulla Lingua» (12 gennaio 2024);
- *Renata Pelati*, amministratrice delegata della società C.D. Srl e già presidente dell'associazione *European Women's Management Development (EWMD) – Italy Network* (18 gennaio 2024);
- *Saverio Gazzelloni*, direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione (23 gennaio 2024);
- *Rosa Oliva De Conciliis*, presidente onoraria della Rete per la parità, e *Annunziata Puglia*, responsabile per le aree contrasto alla violenza della Rete per la parità (24 gennaio 2024);
- *Debora Moretti*, presidente della Fondazione Libellula, e *Giuseppe Di Rienzo*, direttore della Fondazione Libellula (4 aprile 2024);
- *Lella Golfo*, presidente della Fondazione Marisa Bellisario e Presidente del Comitato italiano *Women7* (20 maggio 2024);
- *Elena Biaggioni*, vicepresidente della rete D.i.Re. Donne in Rete contro la violenza (22 luglio 2024);
- *Manuela Ulivi*, consigliera nazionale della rete D.i.Re. Donne in Rete contro la violenza (22 luglio 2024);

- *Ilaria Boiano*, avvocato dell'Associazione Differenza Donna (22 luglio 2024);
- *Claudia Segre*, esperta di educazione finanziaria e fondatrice nonché presidente della *Global Thinking Foundation* (19 settembre 2024);
- *Magda Bianco*, Capo Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia (4 ottobre 2024);
- *Simona Petrozzi*, Presidente del Gruppo Nazionale Terziario Donna e *Marina Marconato*, delegata alla violenza di genere del Consiglio Direttivo di Terziario Donna Confcommercio Roma (31 ottobre 2024);
- *Teresa Masciopinto*, presidente della Fondazione Finanza Etica, (12 novembre 2024);
- *Anton Giulio Lana*, presidente dell'Unione forense per la tutela dei diritti umani, e *Mario Melillo*, segretario generale dell'Unione forense per la tutela dei diritti umani (12 novembre 2024);
- *Daniela Eronia*, direttrice della Società cooperativa sociale «Il Filo di Arianna» (12 novembre 2024);
- *Francesco Menditto*, Procuratore della Repubblica di Tivoli (14 novembre 2024);
- *Alessandra Relmi*, direttrice di Confimi Industria Abruzzo (18 novembre 2024);
- *Alessandra Simone*, Questore di Treviso (18 novembre 2024);
- *Stefano Lucchini*, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF) e *Giovanna Boggio Robutti*, direttore generale della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF) (21 novembre 2024);
- *Alessandra Mascellaro* e *Laura Santangelo*, consiglieri nazionali del Consiglio Nazionale del Notariato (5 dicembre 2024);
- *Pierangelo Albini*, direttore lavoro, *welfare* e capitale umano di Confindustria e *Lucia Scorza*, *Senior Professional* affari sociali, area lavoro, *welfare* e capitale umano di Confindustria (21 gennaio 2025);
- *Donato Masciandaro*, direttore del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria del Ministero dell'economia e delle finanze (22 gennaio 2025);
- *Silvia D'Amario*, coordinatrice generale della consulenza statistico attuariale dell'INAIL, e *Adelina Brusco*, Coordinatrice del settore centrale della consulenza statistico attuariale dell'INAIL (30 gennaio 2025);
- *Anna Italia*, ricercatrice del CENSIS (10 febbraio 2025);
- *Giorgia Fattinnanzi*, responsabile CGIL Nazionale delle politiche di contrasto alla violenza e alle molestie di genere (10 febbraio 2025);
- *Leonardo Malatacca*, rappresentante del Coordinamento Donne CISL (10 febbraio 2025);
- *Alessandra Menelao*, responsabile Nazionale dei Centri di Ascolto UIL *Mobbing* e *Stalking* contro tutte le violenze (10 febbraio 2025);
- *Maddalena Imperiali*, segretaria Confederale UGL (10 febbraio 2025);
- *Maria Luisa Cavina*, capo del Servizio Tutela del Consumatore, IVASS (13 marzo 2025);
- *Desirée Degiovanni*, referente per la Commissione Donne Cooperatrici di Confcooperative, *Raffaella Ruocco*, Consigliera nazionale Confcooperative, *Chiara Rinaldi*, Rapporti parlamentari Confcooperative (23 aprile 2025);
- *Annalisa Casino*, presidente della Commissione Pari opportunità di Legacoop Nazionale (23 aprile 2025);
- *Patrizia De Luise*, Presidente di Confesercenti (6 maggio 2025);
- *Mario Baccini*, Presidente dell'Ente Nazionale per il microcredito (6 maggio 2025);
- *Stefano Scarpetta*, Direttore per il lavoro, l'occupazione e le politiche sociali (ELS) dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) (6 maggio 2025);

- *Barbara Rosina*, presidente del Consiglio Nazionale degli assistenti sociali (CNOAS) (13 maggio 2025);
- *Mario Pepe*, Presidente della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) (13 maggio 2025);
- *Marco Gilli*, Presidente della Fondazione Compagnia di San Paolo (14 maggio 2025);
- *Paola Profeta*, Prorettrice per la diversità, inclusione e sostenibilità e professoressa ordinaria di scienza delle finanze presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bocconi di Milano (15 maggio 2025);
- *Valentina Picca Bianchi*, presidente del Gruppo Donne Imprenditrici della Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) (21 maggio 2025);
- *Lucia Secchi Tarugi*, coordinatrice della Commissione per le Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense (22 maggio 2025);
- *Angela Quaquero*, referente del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP), (28 maggio 2025);
- *Maria Francesca Serra*, presidente Donne Coldiretti, e *Sabina Carulli*, area legislativa e relazioni istituzionali di Coldiretti (28 maggio 2025);
- *Tiziana Pompei*, vicesegretaria generale di Unioncamere (18 giugno 2025);
- *Grazia Bonsignore*, presidente di Donne Impresa Confartigianato Imprese e *Roberta Gagliardi*, Responsabile Nazionale del Movimento Donne Impresa Confartigianato Imprese (19 giugno 2025);
- *Grazia Biondi*, presidente dell'associazione «Manden – Diritti civili e legalità», *Simona Leto*, esperta legale dell'associazione «Manden – Diritti civili e legalità», e *Ida De Majo*, vicepresidente dell'associazione «Manden – Diritti civili e legalità (15 luglio 2025);
- *Aldo Forte*, *Head of People & Organization*, Enel Italia S.p.A. (17 luglio 2025);
- *Fabrizio Rutschmann*, presidente dell'associazione PARI Insieme contro la violenza di genere, (24 settembre 2025);
- *Elena Avogadro*, *Culture, Inclusion and Corporate Governance Internal Communication* Intesa Sanpaolo (24 settembre 2025);
- *Francesca Rizzi*, CEO di *Jointly* (24 settembre 2025);
- *Peter Durante*, *HR Director* di Italgas (24 settembre 2025);
- *Sila Mochi*, presidente della rete «Inclusione Donna» rappresentanti dell'associazione «Inclusione Donna» (1° ottobre 2025);
- *Paola Trotta*, responsabile della comunicazione aziendale e consulente per gli affari pubblici per l'associazione «Valore D», e *Roberta Brancato*, consulente per le comunicazioni e gli affari pubblici dell'associazione «Valore D» e responsabile del progetto «violenza di genere» (1° ottobre 2025);
- *Rosa Pestilli*, presidente della Commissione Pari Opportunità del Consiglio Regionale dell'Abruzzo, (7 ottobre 2025);
- *Marilena Guerra*, Presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo presso il Consiglio della Provincia Autonoma di Trento, *Mara Rinner*, Vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo presso il Consiglio della Provincia Autonoma di Trento *Stefania Cavagnoli* e delle componenti della Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo presso il Consiglio della Provincia Autonoma di Trento *Paola Paolazzi* e *Alessia Tuselli* (29 ottobre 2025);
- *Giovanna Gregori*, consigliera delegata di *AIDAF Italian Family Business* (30 ottobre 2025);

- *Hadja Lahbib*, Commissaria europea per la parità, la preparazione e la gestione delle crisi (21 novembre 2025);
- *Ciro Sinatra, Marta Gamba e Francesca Margarito*, rispettivamente presidente, segretaria generale e consigliera della Associazione UNIVENDITA, Unione italiana vendita diretta (13 gennaio 2026);
- *Paola Di Nicola Travaglini*, giudice della Sesta Sezione Penale della Corte Suprema di Cassazione (21 gennaio 2026);
- *Paola Paoloni*, docente di Diritto ed economia di impresa presso La Sapienza Università di Roma (22 gennaio 2026);

Sono state inoltre depositate memorie, a regime libero, da parte dei seguenti soggetti:

- *WeWorld* (23 ottobre 2023);
- *ActionAid Italia* (7 novembre 2023);
- *Valore Donna* (28 dicembre 2023);
- *Oria Gargano*, presidente della cooperativa sociale *BeFree* (8 gennaio 2024);
- *Associazione «Senza Veli Sulla Lingua* (12 gennaio 2024);
- *Renata Pelati*, amministratrice delegata della società C.D. Srl e già presidente dell'associazione *European Women's Management Development (EWMD) – Italy Network* (18 gennaio 2024);
- *Saverio Gazzelloni*, Direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione (23 gennaio 2024);
- *Rete per la parità* (24 gennaio 2024);
- *Fondazione Libellula* (4 aprile 2024);
- *Magda Bianco*, Capo Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia (4 ottobre 2024);
- *Terziario Donna Confcommercio Roma* (31 ottobre 2024);
- *Teresa Masciopinto*, presidente della Fondazione Finanza Etica (12 novembre 2024);
- *Stefano Lucchini*, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF) (21 novembre 2024);
- *Consiglio Nazionale del Notariato* (5 dicembre 2024);
- *Confindustria* (21 gennaio 2025);
- *Donato Masciandaro*, Direttore del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria del Ministero dell'economia e delle finanze (22 gennaio 2025);
- *INAIL* (30 gennaio 2025);
- *Maria Luisa Cavina*, Capo del Servizio Tutela del Consumatore, IVASS, (13 marzo 2025);
- *Mario Baccini*, Presidente dell'Ente Nazionale per il microcredito (6 maggio 2025);
- *Barbara Rosina*, Presidente del Consiglio Nazionale degli assistenti sociali (CNOAS) (13 maggio 2025);
- *Mario Pepe*, Presidente della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) (13 maggio 2025);
- *Angela Quaquero*, referente del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP) (28 maggio 2025);

- *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)* (maggio 2025);
- *Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere (18 giugno 2025);
- *Mauro Maria Marino*, Presidente dell'Organismo di vigilanza e tenuta dell'Albo unico dei Consulenti finanziari (OCF) (6 agosto 2025);
- *Associazione «PARI. Insieme contro la violenza di genere»* (24 settembre 2025);
- *Associazione «Valore D»* (1° ottobre 2025);
- *AIDAF Italian Family Business* (30 ottobre 2025).

## 1. DEFINIZIONI

In questo capitolo si procede all'analisi delle diverse definizioni del fenomeno della violenza economica, elaborate a partire dalle indicazioni emerse dalle audizioni e adottando necessariamente un approccio multidimensionale.

La prima prospettiva, di natura giuridico-normativa, si basa sull'esame delle principali convenzioni internazionali e del quadro normativo e giurisprudenziale italiano.

La seconda prospettiva considera le definizioni formulate da enti e istituzioni, sia a livello nazionale sia sovranazionale, al fine di cogliere le diverse interpretazioni istituzionali del fenomeno.

Nel secondo capitolo la prospettiva accademica si propone di sistematizzare la letteratura esistente sulla violenza economica e di individuare i quattro ambiti principali in cui essa può manifestarsi: la sfera domestica, il mercato del lavoro, l'imprenditorialità femminile e il contesto sociale.

### 1.1 Quadro normativo

La prospettiva giuridica della violenza economica si fonda sull'analisi delle fonti normative internazionali, *in primis* la Convenzione di Istanbul, che riconosce la violenza economica come forma di violenza di genere.

In ambito nazionale, sebbene il diritto italiano non preveda una definizione autonoma del fenomeno, la giurisprudenza e alcune disposizioni del codice civile e penale, ad esempio in materia di obblighi familiari e tutela patrimoniale, offrono strumenti indiretti di tutela. Tale prospettiva evidenzia alcune lacune esistenti nella codificazione esplicita del fenomeno e la necessità di un riconoscimento normativo più puntuale.

#### 1.1.1. Convenzione di Istanbul

La disamina del fenomeno della violenza economica di genere non può che muovere i passi dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, siglata a Istanbul l'11 maggio 2011<sup>3</sup>, trattato internazionale aperto alla ratifica degli Stati membri del Consiglio d'Europa e di Paesi terzi<sup>4</sup>. L'Unione europea ha sottoscritto la Convenzione nel 2017 e si è formalmente vincolata ad essa nel 2023, rafforzando l'impegno degli Stati membri ad applicarne i principi.

La Convenzione è stata approvata dal Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed è entrata in vigore il 1° agosto 2014. Con l'adozione di definizioni chiare e di obblighi precisi per gli Stati, essa costituisce un riferimento fondamentale nel panorama del diritto internazionale sui diritti umani e sulla parità di genere in quanto per la prima volta stabilisce un quadro giuridico vincolante per prevenire la violenza,

---

<sup>3</sup> <https://rm.coe.int/1680462537>

<sup>4</sup> Ratificata dall'Italia con la legge 27 giugno 2013, n. 77.

proteggere le vittime e perseguire i colpevoli.

La Convenzione di Istanbul è unanimemente riconosciuta quale principale strumento giuridico internazionale teso a contrastare la violenza di genere. Trattandosi di un trattato internazionale sui diritti umani, essa impone obblighi giuridici ai Paesi che vi aderiscono, che devono conformare la propria legislazione interna alle disposizioni della Convenzione. In particolare, essi devono adattare la legislazione interna affinché tutte le forme di violenza di genere vengano punite penalmente ma devono anche predisporre tutte le misure necessarie a fornire supporto e protezione alle vittime, incluse misure di allontanamento per gli aggressori. A corredo di questi obblighi sono posti l'impegno a garantire una formazione adeguata alle Forze dell'ordine<sup>5</sup> e agli operatori del settore e a istituire organismi di monitoraggio indipendenti che vigilino sull'applicazione delle misure.

L'organo incaricato della supervisione dell'attuazione della Convenzione è il GREVIO (Gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica), che ha il compito di vigilare e valutare, attraverso rapporti periodici forniti dagli Stati, le misure adottate dai Paesi aderenti ai fini dell'applicazione della Convenzione<sup>6</sup>.

Fatta questa premessa, la Convenzione di Istanbul introduce definizioni uniformi e giuridicamente vincolanti della violenza contro le donne, declinandola secondo quattro forme principali: fisica, sessuale, psicologica ed economica. Recita la lettera a) dell'art. 3 della Convenzione: *«con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata»*.

### **1.1.2. Dichiarazione e Piattaforma d'Azione di Pechino**

Un passo in avanti ai fini della definizione del fenomeno della violenza economica fu compiuto già trenta anni fa, in occasione della Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, tenutasi a Pechino nel 1995. In quell'occasione, 189 governi di tutto il mondo, compresi gli Stati membri dell'UE e la stessa UE, si sono impegnati ad adoperarsi per la parità di genere e per l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze.

Con la Dichiarazione e la Piattaforma d'Azione di Pechino<sup>7</sup> l'Organizzazione delle Nazioni Unite ha definito la violenza economica come l'insieme delle azioni tese a *«rendere o tentare di rendere una persona*

---

<sup>5</sup> La magistrata Paola Di Nicola Travaglini, nella sua audizione del 21 gennaio 2025, ha ribadito l'importanza della formazione delle Forze dell'ordine e suggerito l'introduzione di una cabina di regia volta ad accertare il rispetto delle previsioni normative.

<sup>6</sup> GREVIO, *Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*, -<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>.

<sup>7</sup> Nazioni Unite (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action*, Pechino, 4-15 settembre 1995, disponibile su: [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA\\_E\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf)

*finanziariamente dipendente mantenendo il controllo totale sulle risorse finanziarie, negando l'accesso al denaro e/o vietando di frequentare scuola o lavoro*». Nella Dichiarazione vi è un esplicito riferimento alla necessità di favorire l'emancipazione economica, il potere e l'accesso ai processi decisionali delle donne anche attraverso la frequenza a corsi scolastici e alla partecipazione al mondo del lavoro, come strumenti di prevenzione e contrasto della violenza economica<sup>8</sup>. L'indipendenza economica viene così universalmente riconosciuta come un presupposto fondamentale per consentire alle donne di esercitare il controllo sulla propria vita.

### 1.1.3. CEDAW

Nell'ambito delle convenzioni internazionali giuridicamente vincolanti in materia di diritti delle donne non può non citarsi la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW*) approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1979<sup>9</sup>.

La Convenzione non utilizza esplicitamente il termine “violenza economica” ma analizza azioni, comportamenti, situazioni che possono configurare una forma di discriminazione contro le donne. Recita l'art. 1 della Convenzione: «*Ai fini della presente Convenzione, l'espressione “discriminazione contro le donne” indica ogni distinzione, esclusione o limitazione effettuata sulla base del sesso e che ha l'effetto o lo scopo di compromettere o nullificare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile e sulla base della parità dell'uomo e della donna, dei diritti umani e delle libertà fondamentali nel settore politico, economico, sociale, culturale, civile, o in ogni altro settore*».

Tra le misure che gli Stati devono adottare per eliminare la discriminazione contro le donne nella vita economica e sociale, al fine di assicurare la parità tra uomo e donna, rientrano gli stessi diritti e, in particolare il diritto a sussidi familiari e il diritto a prestiti bancari, prestiti ipotecari ed altre forme di credito finanziario.

La CEDAW, in varie raccomandazioni generali, ha evidenziato che la violenza economica è una forma di violenza di genere che può manifestarsi in vari ambiti: familiare, lavorativo e sociale. La Raccomandazione Generale n. 19<sup>10</sup> (1992), al paragrafo 23, ad esempio, include la coercizione economica e lo sfruttamento e definisce la violenza economica o finanziaria come una forma di discriminazione che impedisce alle donne

---

<sup>8</sup> La Dichiarazione di Pechino, al paragrafo 26, richiama l'impegno dei Paesi a promuovere l'indipendenza economica delle donne, in particolare per mezzo dell'occupazione e a eliminare il perdurante e crescente peso della povertà sulle donne, affrontandone le cause strutturali attraverso cambiamenti nelle strutture economiche che assicurino a tutte le donne, in particolare a quelle che vivono in aree rurali, pari accesso, in quanto protagoniste essenziali dello sviluppo, alle risorse produttive, alle opportunità e ai pubblici servizi.

<sup>9</sup> Nazioni Unite (1979), *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women – CEDAW*, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Risoluzione 34/180, New York, 18 dicembre 1979. Disponibile su: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

<sup>10</sup> UN *Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)*, *CEDAW General Recommendation No. 19: Violence Against Women*, 1992, <https://www.refworld.org/legal/resolution/cedaw/1992/en/96542>

l'accesso alle risorse economiche o il controllo su di esse. La più recente Raccomandazione n. 35/2017 sulla violenza di genere<sup>11</sup> include il controllo economico e l'impoverimento forzato tra le forme di violenza e sottolinea che la violenza economica può includere il controllo coercitivo delle risorse economiche, l'impossibilità di accedere a mezzi di sostentamento, istruzione, occupazione o beni familiari.

#### **1.1.4. Direttiva 2012/29/UE del 25 ottobre 2012**

Proseguendo nell'analisi delle principali definizioni riconducibili all'alveo giuridico-normativo, un significativo contributo è offerto anche dalla Direttiva 2012/29/UE<sup>12</sup> che stabilisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato, recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 15 dicembre 2015, n. 212. La Direttiva fornisce la definizione di violenza commessa in una relazione intima sebbene rilevi che può prescindere dalla convivenza (potrebbe cioè essere perpetrata da un ex *partner*, non convivente) e sottolinea che può manifestarsi anche in forme di violenza economica e causare perdite economiche.

#### **1.1.5. Il *Domestic Abuse Act* del Regno Unito**

Restando nell'ambito delle definizioni riconducibili ad una prospettiva giuridica è utile fare riferimento al *Domestic Abuse Act 2021*<sup>13</sup>, introdotto nel Regno Unito, il quale contiene nuove misure finalizzate a proteggere le vittime di violenza domestica. Il *Domestic Abuse Act* compie un passo in avanti significativo poiché fornisce una definizione giuridica di violenza domestica che per la prima volta include anche la violenza economica. In particolare, quest'ultima è definita come qualsiasi comportamento che abbia un effetto negativo sostanziale sulla capacità di acquisire, utilizzare o mantenere denaro o altre proprietà, o ottenere beni o servizi<sup>14</sup>. Il comportamento di controllo o coercitivo è un modello di comportamento intenzionale che si verifica nel tempo al fine di consentire a un individuo di esercitare potere, controllo o coercizione su un altro. La peculiarità della definizione offerta dal *Domestic Abuse Act* sta nel fatto che l'abuso economico è legalmente riconosciuto nel Regno Unito ed è una forma di abuso domestico<sup>15</sup>. Spesso si verifica nel contesto della violenza del *partner*

---

<sup>11</sup> UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 35: Gender-Based Violence Against Women, Updating General Recommendation No. 19*, 26 July 2017, [https://www.istat.it/it/files/2018/04/CEDAW\\_GR\\_35.pdf](https://www.istat.it/it/files/2018/04/CEDAW_GR_35.pdf).

<sup>12</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0029&from=EN>.

<sup>13</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2021/17/contents/enacted>.

<sup>14</sup> «*Economic abuse*” means any behaviour that has a substantial adverse effect on B’s ability to—(a) acquire, use or maintain money or other property, or (b) obtain goods or services», UK Public General Acts 2021, chapter 17, Part 1 Section 1.

<sup>15</sup> *Surviving Economic Abuse (SEA)*, informazioni tratte dal sito web dell'associazione SEA e basate sull'analisi della definizione di abuso domestico UK (2021), UK Public General Acts, 2021 c. 17, *Domestic Abuse Act (2021) for England and Wales* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2021/17/contents/enacted>.

intimo e comporta il controllo del denaro e delle finanze del *partner* o dell'*ex partner*, nonché delle cose che il denaro può acquistare<sup>16</sup>. Il provvedimento ha anche istituito la figura di Commissario per la violenza domestica allo scopo di monitorare la risposta del governo britannico alla violenza domestica.

### 1.1.6. La legislazione italiana

L'Italia ha ratificato la Convenzione di Istanbul con la legge 27 giugno 2013 n. 77, divenendo uno dei primi Paesi dell'Unione europea ad adottarla, dopo il Portogallo.

La ratifica ha comportato l'obbligo di armonizzare la normativa nazionale ai principi della Convenzione e ciò ha condotto ad una serie di interventi legislativi successivi finalizzati a rafforzare la prevenzione, la protezione delle vittime e il perseguimento penale della violenza di genere<sup>17</sup>.

A partire dalla legge 19 maggio 1975, n. 151, di riforma del diritto di famiglia, nell'ordinamento italiano si sono susseguiti una moltitudine di interventi legislativi – anche in risposta alle sollecitazioni provenienti a livello internazionale e sovranazionale – che hanno contribuito a delineare uno scenario normativo a tutela delle donne vittime di violenza ampio e articolato.

Tra i principali interventi normativi che hanno contribuito all'attuale stratificazione si ricordano:

- la legge 5 agosto 1981, n. 442, che ha abolito il cosiddetto “delitto d'onore” e il matrimonio riparatore;
- la legge 15 febbraio 1996, n. 66, che ha riformulato le norme contro la violenza sessuale, definita come reato contro la persona e non più contro la morale pubblica, unificando in un'unica fattispecie la violenza carnale e gli atti di libidine violenta e introducendo il reato di violenza sessuale di gruppo;
- la legge 4 aprile 2001, n. 154, che, tra l'altro, ha delineato il sistema di tutela contro il fenomeno della violenza domestica fondato sugli ordini di protezione in sede civile;
- il decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2009, n. 38, che ha introdotto il reato di atti persecutori (c.d. “*stalking*”);
- il decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha apportato una serie di modifiche finalizzate a rafforzare, in attuazione della Convenzione di Istanbul, le misure per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere<sup>18</sup>;

---

<sup>16</sup> Lo UK *Domestic Abuse Act* ha reso reato il comportamento di controllo o coercizione che si verifica dopo la separazione.

<sup>17</sup> In Italia la violenza economica non è normativamente inquadrata come un autonomo reato; spesso viene individuata quando accompagnata ad altre forme di violenza, ad esempio fisica o psicologica.

<sup>18</sup> L'evoluzione normativa che ha interessato in particolare l'istituto dell'ammonimento del questore (ex art. 3 del decreto-legge n. 93 del 2013) ha notevolmente rafforzato la sua funzione preventiva, estendendo la portata della misura oltre la tradizionale repressione delle violenze fisiche e degli atti persecutori. Un elemento di indubbio e cruciale progresso è rappresentato dall'ampliamento dei reati presupposto che rendono l'ammonimento applicabile, includendo esplicitamente le fattispecie di minaccia grave o aggravata. Tale estensione apre il campo di applicazione del provvedimento a forme di vessazione psicologica e, in particolare, alla violenza economica,

- la legge 19 luglio 2019, n. 69, meglio nota come “Codice Rosso”, che ha creato nuove ipotesi di reato e potenziato gli strumenti di intervento delle Forze dell’ordine e delle procure;
- il decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149, che ha introdotto, nel processo civile, la sezione “Della violenza domestica o di genere” con l’obiettivo di scongiurare, nei procedimenti in cui siano allegati abusi familiari o condotte di violenza domestica o di genere, poste in essere da una parte nei confronti dell’altra o dei figli minori, fenomeni di vittimizzazione secondaria;
- la legge 8 settembre 2023, n. 122, che ha attribuito ai procuratori della Repubblica e ai procuratori generali presso le corti d’appello un potere di vigilanza sul rispetto del termine entro cui devono essere assunte informazioni dalle vittime di violenza domestica e di genere;
- la legge 24 novembre 2023, n. 168, che ha introdotto nuove procedure e strumenti per la tutela delle vittime di violenza per consentire una preventiva ed efficace valutazione e gestione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva;
- il decreto-legge 29 novembre 2024, n. 178, convertito con modificazioni dalla legge 17 gennaio 2025, n. 10, che ha introdotto modifiche e integrazioni alla disciplina del braccialetto elettronico nel contesto delle misure cautelari e di prevenzione;
- la legge 2 dicembre 2025, n. 181, che ha introdotto il delitto di femminicidio e potenziato gli strumenti per il contrasto alla violenza nei confronti delle donne e la tutela delle vittime.

---

riconoscendone l'elevato disvalore sociale e la sua natura di prodromo nella spirale dell'abuso domestico. La violenza economica, che si manifesta attraverso condotte come la privazione dei mezzi di sostentamento, il controllo coercitivo delle risorse finanziarie o l'impedimento all'accesso a beni di prima necessità, viene così intercettata e sanzionata in una fase iniziale. Grazie a questa interpretazione estensiva, la semplice minaccia di sottrarre il supporto economico alla vittima (ad esempio, in un contesto familiare monoreddito) può ora rientrare nei presupposti per l'emissione del provvedimento. L'ammonimento, agendo come un atto amministrativo snello e tempestivo, consente al questore di intimare formalmente al soggetto di cessare immediatamente tali condotte vessatorie. Si configura come un efficace "cartellino rosso" preventivo, che destabilizza l'autore della violenza grazie all'"effetto sorpresa" dell'intervento dell'autorità. Ciò infrange la sua convinzione che tali azioni, confinate all'ambito domestico, rimarranno impunte o non saranno oggetto di attenzione istituzionale, bloccando così la potenziale *escalation* di aggressività prima che si concretizzino in reati più gravi e abituali. L'efficacia della misura è ulteriormente potenziata dall'associazione con il *Protocollo Zeus*. Tale protocollo abbina il provvedimento amministrativo a un percorso rieducativo e trattamentale volontario. All'atto della notifica, infatti, al soggetto ammonito viene rivolto un invito formale a presentarsi presso centri specializzati, al fine di avviare un trattamento individualizzato. Questo percorso, vigilato e monitorato costantemente, mira a stimolare la piena consapevolezza del disvalore etico e sociale delle azioni poste in essere. Intervenendo nella fase embrionale dell'aggressività, il *Protocollo Zeus* contribuisce non solo a salvare la vittima, ma anche ad arginare la coazione a ripetere nel soggetto, prevenendo così la reiterazione delle condotte violente, anche di natura economica, in nuove relazioni. L'applicazione dell'ammonimento in relazione alla violenza economica si pone dunque come un presidio fondamentale per tutelare la dignità e l'autonomia della vittima e, contestualmente, per avviare il recupero dell'autore (Alessandra Simone, Questore di Treviso, audizione del 18 novembre 2024).

## 1.2. La giurisprudenza nazionale

La giurisprudenza di legittimità, con una prima sentenza del 2015, ha riconosciuto la violenza economica come modalità di integrazione del delitto di maltrattamenti in famiglia<sup>19</sup>. A questa hanno fatto seguito altre tre sentenze. Nelle argomentazioni, non esistendo nell'ordinamento italiano una fattispecie autonoma di reato, i giudici di legittimità hanno fatto riferimento alle fonti sovranazionali.

Per la giurisprudenza si deve in ogni caso trattare di una condotta abituale, che si caratterizza per la sussistenza di una serie di fatti, per lo più commissivi, ma anche omissivi, i quali, isolatamente considerati, potrebbero anche non costituire reato ed essere quindi in sé non punibili (atti di vessazione, di sopraffazione, di sopruso, di umiliazione generica, etc.) ovvero penalmente perseguibili (lesioni e minacce), ma che rinvergono la *ratio* dell'incriminazione: nella loro reiterazione, che si protrae nel tempo; nella persistenza dell'elemento intenzionale del nesso di abitudine della condotta che non è escluso, in linea di principio, dall'intervallarsi di periodi di assenza di condotte maltrattanti e in presenza di reciprocità delle condotte; a condizione che risulti integrata la lesione dell'altrui personalità e dignità derivante, nel caso di offesa non unilaterale, dallo squilibrio delle condotte e della posizione degli autori delle stesse<sup>20</sup>.

Integra l'elemento oggettivo della condotta il compimento di più atti, delittuosi o meno, di natura vessatoria che determinano sofferenze fisiche o morali, realizzati in momenti successivi senza che sia necessario che essi vengano posti in essere per un tempo prolungato, essendo, invece, sufficiente la loro ripetizione, anche se in un limitato contesto temporale, e non rilevando, data la natura abituale del reato, che durante le stesso siano riscontrabili nella condotta dell'agente periodi di normalità e di accordo con il soggetto passivo<sup>21</sup>, mentre l'interruzione temporale può valere a qualificare le distinte serie di condotte illecite quali reati autonomi, uniti dal vincolo della continuazione<sup>22</sup>.

Dunque, la violenza economica è caratterizzata, sul piano della condotta, oltre che dalla ripetizione di fatti, anche da un nesso di frequenza perché senza il nesso di abitudine non si potrebbe individuare una offesa unitaria, considerato che gli episodi non legati da nesso di abitudine resterebbero tra loro separati e, se dotati di autonoma rilevanza penale, sarebbero assoggettati alla disciplina del concorso o della continuazione, evenienza che la struttura del reato abituale, nella sua ontologica unicità, esclude.

La lesione del bene protetto dall'incriminazione dipende dall'atteggiamento psicologico impresso alla condotta, sebbene ciò, proprio in considerazione della natura abituale del reato di maltrattamenti, sia ritenuto non sufficiente per l'integrazione della fattispecie incriminatrice, in quanto la volontà di maltrattare un soggetto acquista rilevanza solo quando si compia attraverso una serie di atti, occorrendo la realizzazione di più fatti, i quali solo, nel loro insieme, possono rivelare l'aggressione alla dignità di persona del soggetto passivo e la

---

<sup>19</sup> L'evoluzione giurisprudenziale è stata illustrata dalla magistrata Paola Di Nicola Travaglini in occasione della audizione del 21 gennaio 2025.

<sup>20</sup> Cass. pen., sez. III, ud. 7 novembre 2024, n. 1531.

<sup>21</sup> Cass. pen., sez. III, 20 marzo 2018, n. 46043.

<sup>22</sup> Cass. pen., sez. II, 3 marzo 2024, n. 11290.

diminuzione della sua autonomia.

Il carattere necessariamente abituale è stato chiaramente rimarcato dalla giurisprudenza, con una costanza di decisioni, essendo stata ravvisata la necessità circa la realizzazione, ai fini dell'integrazione del modello legale di reato, di una serie continua di fatti lesivi della personalità del soggetto passivo, produttivi di sofferenze attraverso una reiterazione abitudinaria di atti violenti ed offensivi tali da risolversi in condotte persecutorie lesive dell'altrui personalità e caratterizzate da una insistenza sistematica di vessazioni fisiche e morali innescate da una serie di fatti vessatori posti in essere dal soggetto attivo del reato in danno del soggetto passivo.

In tale ambito, è stato, altresì, affermato che il reato di maltrattamenti in famiglia è configurabile anche nel caso in cui le condotte violente e vessatorie siano poste in essere dai familiari in danno reciproco gli uni degli altri, non prevedendo, l'art. 572 c.p., il ricorso a forme di sostanziale autotutela, mediante un regime di "compensazione" fra condotte penalmente rilevanti e reciprocamente poste in essere<sup>23</sup>.

Ciò che qualifica la condotta come maltrattante, in un quadro di insieme e non parcellizzato della relazione tra autore e vittima, è che gli atti coercitivi, anche se solo minacciati e operanti a diversi livelli (fisico, sessuale, psicologico o economico), siano volti a ledere la dignità della persona offesa, ad annientarne pensieri ed azioni indipendenti, a limitarne la sfera di libertà e autodeterminazione, anche rispetto a scelte minimali del vivere quotidiano, fino a ridurla ad essere, anche solo in parte, non più una persona, ma uno strumento di soddisfacimento di desideri e bisogni, di qualsiasi natura, del maltrattante<sup>24</sup>.

L'impedire alla compagna o alla moglie di essere economicamente indipendente costituisce una circostanza tale da integrare una forma di "violenza economica" riconducibile alla fattispecie incriminatrice ex art. 572 c.p. quando i correlati comportamenti vessatori siano suscettibili di provocarne un vero e proprio stato di prostrazione psico-fisica e le scelte economiche ed organizzative assunte in seno alla famiglia, in quanto non pienamente condivise da entrambi i coniugi, ma unilateralmente imposte, costituiscano il risultato di comprovati atti di violenza o di prevaricazione psicologica<sup>25</sup>.

Con particolare riferimento al rapporto matrimoniale, esso impegna ciascuno dei coniugi ad un progetto di vita che riguarda anche le spese e il risparmio.

L'art. 143 c.c. afferma, infatti, che con il matrimonio i coniugi, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, si impegnano a contribuire ai bisogni della famiglia dopo la precisazione che con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri.

---

<sup>23</sup> Cass. pen., sez. III, 24 gennaio 2020, n. 12026.

<sup>24</sup> Cass. pen., sez. VI, ud. 22 aprile 2022, n. 19847. Alcune donne, ha spiegato la consigliera *Paola Di Nicola Travaglini* (nella citata audizione del 21 gennaio 2025), sono costrette a portare gli scontrini fiscali al marito per dimostrare come hanno speso i soldi ("l'assetto economico controllante" che solitamente precede le dinamiche violente).

<sup>25</sup> Cass. pen., sez. VI, 29 settembre 2015.

Con il matrimonio i coniugi stabiliscono anche uno stile di vita, magari improntato al risparmio, ma è indiscutibile che tale stile di vita debba essere condiviso e non possa essere imposto, men che mai in quelle che sono le minimali e quotidiane esigenze di vita in casa e accudimento personale.

Il tema che viene in rilievo non è, dunque, il risparmio domestico, ma la condivisione o imposizione di tale stile di vita.

Le condotte impositive di forme di "risparmio domestico" assumono rilevanza penale quando espressive di modalità pervasiva di coartazione e controllo del coniuge o convivente idonea a determinare un sistema di relazioni familiari basato su un regime di controlli inutilmente vessatori e mortificanti.

Un sistema di vere e proprie proibizioni, capaci di produrre sensazioni dolorose, ancorché tali da non lasciare traccia, determinando uno stato di avvilito e frustrazione, integra pertanto il delitto di maltrattamenti in famiglia ai sensi dell'art. 572 c.p.<sup>26</sup>.

Come ha spiegato anche la Consigliera Paola Di Nicola Travaglini, giudice della Sesta Sezione Penale della Corte Suprema di Cassazione, nell'audizione del 21 gennaio 2025, per alcune donne è normale non avere il

---

<sup>26</sup> Cass. pen., sez. VI, 20 ottobre 2022, n. 6937. Secondo i giudici di legittimità, la sentenza di primo grado e quella di appello contengono un campionario di comportamenti davvero singolare sulle modalità di risparmio domestico alle quali, peraltro in mancanza di necessità impellenti poiché entrambi i coniugi avevano un lavoro e uno stipendio, l'imputato intendeva sottomettere la persona offesa, come la scelta dei negozi in cui fare la spesa (che potevano essere solo quelli notoriamente a costo contenuto); le caratteristiche dei prodotti (che non potevano essere di marca e dovevano essere prodotti in offerta) sia per la casa che per l'abbigliamento, comportamenti accompagnati da modalità di controllo particolarmente occhiose e afflittive, tanto che la donna era costretta a buttare via gli scontrini; a nascondere gli acquisti; a lasciare la spesa a casa dei genitori; a chiedere alle amiche di dire che le avevano regalato qualcosa che aveva acquistato. Analoghe modalità impositive e costrittive connotavano anche la vita domestica della vittima e le più intime e personali cure per la sua persona e la gestione del rapporto con la figlia (la persona offesa ha riferito che era costretta ad utilizzare solo due strappi di carta igienica; a recuperare, per il successivo reimpiego, in una bacinella l'acqua utilizzata per lavarsi il viso o per fare la doccia, che poteva fare solo una volta a settimana; ad utilizzare solo una posata e un piatto per pasto). I rilievi del marito, poi, non si esaurivano nella mera critica di suoi comportamenti diversi da quelli imposti perché i rilievi alle contravvenzioni delle regole erano accompagnati da espressioni ingiuriose e offensive che erano ben presto trasmodate dalla critica per la mancata attenzione alle spese (l'epiteto sprecona) a giudizi totalizzanti sulla persona per la sua inettitudine che le veniva continuamente rinfacciata. Emblematica della vera e propria condizione di sudditanza imposta alla coniuge la circostanza in cui, avendo la persona offesa gettato un tovagliolino di carta, l'imputato l'aveva presa, portata davanti all'immondizia e prelevato il tovagliolino stringendola le aveva detto "questo, vedi, si può utilizzare ancora" e ciò detto lo aveva aperto e aggiunto "questo si può tagliare addirittura in dieci pezzi", ingiuriandola. O, ancora, la circostanza, di quando aveva tentato di costringerla a mangiare gli avanzi di pappa della bambina dicendole che avrebbe dovuto inginocchiarsi e mangiare la pappa avanzata, il tutto accompagnato da ingiurie. Risulta evidente, dall'univoco quadro descritto nelle sentenze di merito che la persona offesa era stata sottoposta ad un risalente ed ingravescente sistema di vita contraddistinto da condotte di denigrazione, mortificazioni, ingiurie - oltre al clima di isolamento sociale alla quale l'aveva progressivamente ridotta -, sistema di vita che il ricorso, appiattito sulle condizioni di risparmio domestico, non ha neppure preso in considerazione omettendo qualsiasi confronto con le modalità esecutive e con il regime di controlli che l'imputato aveva attuato nel corso degli anni per "conformare" ai propri desiderata i comportamenti della moglie.

conto corrente bancario, rimanere a casa per badare ai propri figli e non gestire i soldi.

### 1.2.1. Gli atti di violenza suscettibili di creare un pregiudizio di tipo economico

Gli atti di violenza suscettibili di creare un pregiudizio di tipo economico all'interno delle relazioni familiari sono contemplati, a livello convenzionale e nel sistema normativo euro-unitario, in un quadro di definizioni che, come affermato dalle Sezioni Unite nel 2016, "*... non compaiono nei tradizionali testi normativi di produzione interna, ma che tuttavia, per il tramite del diritto internazionale, sono entrate a far parte dell'ordinamento e influiscono sulla applicazione del diritto*" anche attraverso l'obbligo di interpretazione conforme, "*... che impone, ove la norma interna si presti a diverse interpretazioni o abbia margini di incertezza, di scegliere quella che consenta il rispetto degli obblighi internazionali*"<sup>27</sup>.

Come successivamente rilevato dalla Corte di Cassazione<sup>28</sup>, sotto tale profilo assumono particolare rilievo, al fine di individuare le condotte che, in un contesto discriminatorio, mirano a provocare "*una perdita economica*" della vittima a causa del suo genere, determinando la condizione di soggezione integrante il reato:

- 1) la disposizione prevista dall'art. 3, lett. a), della Convenzione di Istanbul;
- 2) *in considerazione* 17 e 18 della citata Direttiva 2012/29/UE del 25 ottobre 2012.

Come già richiamato, l'art. 3, lett. a), della Convenzione di Istanbul stabilisce che «*con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata*».

I *considerando* 17 e 18 della Direttiva 2012/29/UE definiscono rispettivamente i concetti di "violenza di genere" e di "violenza nelle relazioni strette", ciascuna delle quali può provocare danni di natura economica alla vittima.

Il *considerando* 17 precisa che: "*Per violenza di genere s'intende la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere. Può provocare un danno fisico, sessuale, emotivo o psicologico, o una perdita economica alla vittima. La violenza di genere è considerata una forma di discriminazione e una violazione delle libertà fondamentali della vita e comprende la violenza nelle relazioni strette, la violenza sessuale (compresi lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali), la tratta di esseri umani, la schiavitù e varie forme di pratiche dannose, quali i matrimoni forzati, la mutilazione genitale femminile e i cosiddetti "reati d'onore". Le donne vittime della violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di un'assistenza e protezione speciali a motivo dell'elevato rischio di vittimizzazione secondaria e*

---

<sup>27</sup> Cfr. in motivazione, Cass. pen., sez. un., 29 gennaio 2016, n. 10959.

<sup>28</sup> Cass. pen., sez. VI, 14 novembre 2024, n. 1268.

*ripetuta, di intimidazione e di ritorsioni connesso a tale violenza".*

Il *considerando* 18 prevede che: *"La violenza nelle relazioni strette è quella commessa da una persona che è l'attuale o l'ex coniuge o partner della vittima ovvero un altro membro della sua famiglia, a prescindere dal fatto che l'autore del reato conviva o abbia convissuto con la vittima. Questo tipo di violenza potrebbe includere la violenza fisica, sessuale, psicologica o economica e provocare un danno fisico, mentale o emotivo, o perdite economiche. La violenza nelle relazioni strette è un problema sociale serio e spesso nascosto, in grado di causare un trauma fisico e psicologico sistematico dalle gravi conseguenze in quanto l'attore del reato è una persona di cui la vittima dovrebbe potersi fidare. Le vittime di violenza nell'ambito di relazioni strette possono pertanto aver bisogno di speciali misure di protezione. Le donne sono colpite in modo sproporzionato da questo tipo di violenza e la loro situazione può essere peggiore in caso di dipendenza dall'autore del reato sotto il profilo economico, sociale o del diritto di soggiorno".*

Deve altresì rilevarsi che, con la adozione della recente Direttiva 2024/1385/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, che dovrà essere attuata entro il 14 giugno 2027, il legislatore europeo ha fatto espressamente riferimento alla possibile rilevanza di forme di controllo economico, nel più ampio quadro delle condotte di violenza domestica.

Nel *considerando* 32, infatti, si valorizza, ai fini delle valutazioni sulla concessione del patrocinio a spese dello Stato in favore delle vittime che denunciano reati, la circostanza che *"La violenza domestica può tradursi in un controllo economico da parte dell'autore del reato, e le vittime potrebbero non avere un accesso effettivo alle proprie risorse finanziarie".*

Nel *considerando* 39, inoltre, si afferma che, nel valutare le situazioni che richiedono una particolare attenzione alle esigenze di protezione e assistenza in favore della vittima, dovrebbe essere preso in considerazione, fra l'altro, *"... il grado di controllo esercitato dall'autore del reato o dall'indagato sulla vittima, sia dal punto di vista psicologico che economico".*

### **1.2.2. Le condotte penalmente rilevanti**

Le condotte volte ad osteggiare la coniuge nella ricerca di una attività lavorativa e a non consentirle di coltivare e sviluppare un quadro di relazioni con persone esterne alla famiglia; ad imporle un ruolo casalingo sulla base di una rigorosa e discriminatoria ripartizione di ruoli; a sottrarsi alla gestione domenicale e familiare delegandone interamente le incombenze alla coniuge, così da non consentirle altra soluzione che quella di abbandonare le proprie ambizioni professionali ed essere da lui "mantenuta"; a non remunerare le attività svolte nell'interesse dell'azienda familiare, con il proprio arricchimento, costituiscono tutti comportamenti obiettivamente finalizzati alla limitazione dell'autonomia economica della persona offesa.

Si è in presenza della imposizione di un sistema di potere asimmetrico all'interno del nucleo familiare, di cui la componente economico-patrimoniale rappresenta un profilo di particolare rilievo, perché costituisce oggetto di una decisione unilateralmente assunta dal maltrattante, anche attraverso il ricorso a forme manipolatorie e pressioni psicologiche sulla persona offesa, tali da incidere sulla sua autonomia, sulla sua dignità umana e sulle

sua integrità fisica e morale, quali beni giuridici tutelati dall'art. 572 c.p.<sup>29</sup>.

### 1.2.3. La differenza con le liti familiari

La confusione tra maltrattamenti e liti familiari avviene quando non si esaminano e, dunque, non vengono adeguatamente valorizzate le situazioni sintomatiche della asimmetria di genere che talora connota l'andamento delle relazioni familiari e di cui la presenza di un comportamento violento costituisce la modalità più visibile<sup>30</sup>.

Anche in un'ottica convenzionalmente orientata, ai fini della configurabilità del delitto di maltrattamenti è necessaria la valorizzazione di tutte le componenti in cui si esprime la violenza, soprattutto quella psicologica ed economica, convergenti nello strutturare una normalizzata relazione di dominazione e controllo della libertà femminile per impedirla nell'ambito di un rapporto di coppia o familiare.

Oggetto dell'accertamento del reato è la condotta dell'autore e la sua volontà di piegare la persona offesa, proprio attraverso l'esercizio di un potere, indiscusso e indiscutibile, capace di creare un assetto di paura perché fondato sulla violenza; tanto da rendere il comportamento della vittima – reattivo o passivo – o il suo stato di prostrazione e soggezione del tutto irrilevanti ed utili, al più, a fini descrittivi o sintomatici<sup>31</sup>.

Da ultimo, nel 2025, la Corte di Cassazione<sup>32</sup> ha riepilogato e censurato severamente, traendo spunto dalla vicenda sottoposta al suo vaglio, larga parte degli stereotipi che ancora connotano la giurisprudenza in tema di violenza di genere, tra cui ad esempio: la tempistica della denuncia, le presunte incoerenze della vittima, il fatto di essere portatrice di interessi economici tramite la costituzione di parte civile etc.. La sentenza descrive chiaramente i parametri per distinguere la violenza intrafamiliare e di genere dai cosiddetti “conflitti familiari”, e a tal fine invita le autorità giudicanti a dar conto: “*a) di tutte le circostanze concrete della relazione maltrattante nel suo intero sviluppo; b) della verifica puntuale di forme discriminatorie e/o di una condizione di supremazia (economica, affettiva, psicologica, sessuale etc.) dell'autore rispetto alla persona offesa, desumibile dall'accertamento della quotidiana gestione del rapporto nell'assunzione delle decisioni familiari e all'effettiva autonomia del partner; c) dello sviluppo ciclico che connota questo tipo di delitto*”. La sentenza, inoltre, supporta ulteriormente l'apparato motivazionale mediante il richiamo alla giurisprudenza della Corte EDU e alle conclusioni del GREVIO in punto di rispetto della Convenzione di Istanbul da parte dell'Italia.

Parimenti significativa è l'ulteriore sentenza della Corte EDU 23 settembre 2025, nella causa Scuderoni c. Italia, con la quale l'Italia è stata nuovamente condannata in relazione ai fallimenti nella protezione delle vittime di violenza domestica, con riferimento sia alla fase investigativa che a quella processuale, e nei contesti

---

<sup>29</sup> Cfr., tra le tante, Cass. pen., sez. VI, 3 luglio 2023, n. 37978; Cass. pen., sez. VI, 15 settembre 2022, n. 918; Cass. pen., sez. VI, 8 luglio 2022, n. 30340; Cass. pen., sez. VI, 18 settembre 2020, n. 29542; Cass. pen., sez. VI, 12 gennaio 2016, n. 262.

<sup>30</sup> Cfr. in motivazione, Cass. pen., sez. VI, 3 luglio 2023, n. 37978; Cass. pen., sez. VI, 12 marzo 2024, n. 2693.

<sup>31</sup> Cass. pen., sez. VI, 3 luglio 2023, n. 37978.

<sup>32</sup> Cass. pen., sez. VI, 24 settembre 2025, n. 40216.

civili e penali.

La Corte EDU ha, in particolare, ravvisato la violazione degli articoli 3 e 8 della Convenzione, censurando l'orientamento purtroppo ancora oggi diffuso nelle Corti giudicanti, volto ad interpretare quali meri "comportamenti molesti e sgradevoli" volti ad "infastidire la vittima" (statuizioni estrapolate dalla sentenza assolutoria sottoposta al vaglio della Corte sovranazionale) forme gravi e reiterate di violenze domestiche. Tali violenze, in particolare, nel caso di specie si concretavano nel cercare di ostacolare la moglie nell'esercizio del suo lavoro di avvocato, nel porre in essere condotte ossessive e controllanti, ovvero condotte volte alla denigrazione della stessa ovvero ancora incentrate su aggressioni fisiche<sup>33</sup>.

### 1.2.3.1. La cosiddetta "prospettiva di genere"

Sempre in una doverosa ottica costituzionalmente e convenzionalmente orientata, per la lettura della violenza domestica nel contesto di coppia, è indispensabile utilizzare una «prospettiva di genere», come richiesto dalla risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 TA (2021)0388 sul Riconoscimento della violenza di genere come nuova fattispecie di reato tra i reati di cui all'articolo 83, paragrafo 1, TFUE (paragrafi 27 e 53), all'esito della quale il 14 maggio 2024 è stata adottata la Direttiva 2024/1385/UE sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, utile fonte interpretativa, il cui articolo 36 (paragrafi 1 e 3) richiede agli operatori di affrontare i casi di violenza contro le donne o di violenza domestica adottando una dimensione «sensibile alle specificità di genere».

Per "prospettiva di genere" si intende quel criterio concettuale e interpretativo volto a valorizzare, nei delitti di violenza contro le donne, l'appartenenza dell'autore al genere maschile e della persona offesa al genere femminile, per collocare in una precisa dinamica, gerarchizzata ed identitaria, strutturata e normalizzata, le condotte attraverso le quali il delitto si sviluppa, così evitando letture ridimensionanti e parcellizzate che non ne colgono l'effettivo movente discriminatorio, per ricondurle ad estemporanei eccessi comportamentali dell'autore.

Nella chiave interpretativa indicata l'agente utilizza le diverse tipologie di violenza (psicologica, economica, sessuale o fisica) come tecnica automatica di potere disciplinatorio sulla vittima, proprio in quanto donna, che, per essere tale, è diseguale e, per questo, deve ubbidire ed assecondare i suoi voleri, rivestire precisi ruoli familiari di mera subordinazione, soggiacere alla dominazione dell'uomo di famiglia ed essere deprivata di esigenze proprie e spazi di autonomia oltre che castigata con disprezzo, umiliazioni, violenze, isolamento, quando non si adegua al potere gerarchico del marito.

La matrice culturale dei delitti di violenza domestica e contro le donne, nei termini accertati dalle sentenze di merito, è espressamente indicata dal Preambolo della Convenzione di Istanbul che ne richiama «la natura strutturale» e qualifica questa specifica forma di violenza come espressiva di «una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla

---

<sup>33</sup> La Corte EDU ha poi dedicato largo spazio alle conclusioni del GREVIO in punto di rispetto da parte delle Autorità italiane della Convenzione di Istanbul, evidenziando e censurando la persistente esistenza di stereotipi giudiziari in danno delle persone offese.

*discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini ed impedito la loro piena emancipazione»<sup>34</sup>.*

È questa la ragione giuridica per la quale il bene giuridico tutelato dall'art. 572 c.p. è costituito dall'integrità fisica e morale, dalla dignità umana e dall'autodeterminazione della persona<sup>35</sup>, mentre la famiglia (o la convivenza) rappresenta soltanto l'ambito in cui si sviluppano i rapporti interpersonali da punire e tutelare.

#### **1.2.4. La violazione degli obblighi di assistenza familiare**

L'articolo 570 del codice penale sanziona la condotta di chiunque, abbandonando il domicilio domestico, o comunque serbando una condotta contraria all'ordine o alla morale delle famiglie, si sottrae agli obblighi di assistenza inerenti alla responsabilità genitoriale o alla qualità di coniuge.

L'obbligo di provvedere ai mezzi di sussistenza del figlio minore è presente anche se tale obbligo viene adempiuto in tutto o in parte dall'altro genitore attraverso il proprio reddito e l'assistenza di altri parenti, poiché questa sostituzione non elimina lo stato di bisogno in cui si trova il soggetto passivo<sup>36</sup>.

In virtù del successivo articolo 570-*bis* del codice penale, alla medesima pena è assoggettato il coniuge che si sottrae all'obbligo di corresponsione di ogni tipologia di assegno dovuto in caso di scioglimento, di cessazione degli effetti civili o di nullità del matrimonio ovvero viola gli obblighi di natura economica in materia di separazione dei coniugi e di affidamento condiviso dei figli<sup>37</sup>.

L'oggettività giuridica di quest'ultimo è stata prevalentemente individuata nella peculiare natura del diritto di credito stabilito in favore dell'ex-coniuge, quale residuo vincolo di solidarietà familiare, nonché in favore dei figli.

Anche in caso di separazione o divorzio continua, infatti, a trovare applicazione l'articolo 147 del codice civile che obbliga i genitori a far fronte ad una molteplicità di esigenze, non riconducibili al solo obbligo alimentare, ma estese all'aspetto abitativo, scolastico, sportivo, sanitario e sociale, all'assistenza morale e materiale, alla opportuna predisposizione, fin quando l'età dei figli stessi lo richieda, di una stabile organizzazione domestica, idonea a rispondere a tutte le necessità di cura e di educazione.

Ai fini della configurabilità del reato, è necessario che il mancato versamento dell'assegno divorzile si presenti serio e protratto per un tempo tale da incidere apprezzabilmente sulla entità dei mezzi economici che il soggetto obbligato deve fornire<sup>38</sup>. Non è, dunque, necessario che il giudice del merito debba verificare se si sia o meno

---

<sup>34</sup> Cass. pen., sez. VI, 20 dicembre 2022, n. 28217.

<sup>35</sup> Tra le tante Cass. pen., sez. VI, 3 luglio 2023, n. 37978.

<sup>36</sup> Cass. pen., sez. VI, 5 febbraio 2025, n. 33380.

<sup>37</sup> Come è emerso nel corso della già citata audizione della magistrata *Paola Di Nicola Travaglini* (21 gennaio 2026), una delle forme più gravi di violenza economica è rappresentata dal mancato pagamento dell'assegno di mantenimento da parte dell'ex marito.

<sup>38</sup> Cass. pen., sez. VI, 20 ottobre 2022, n. 47158; Cass. pen., sez. VI, 28 settembre 2023, n. 43311.

prodotta la mancanza di mezzi di sussistenza.

Il reato è, infatti, integrato non dalla mancata prestazione di mezzi di sussistenza, ma dalla mancata corresponsione delle somme stabilite in sede civile, cosicché l'inadempimento costituisce *ex se* oggetto del precetto penalmente rilevante, non essendo consentito al soggetto obbligato operarne una riduzione<sup>39</sup>. Inoltre, è *ius receptum* il principio secondo cui soltanto una assoluta impossibilità di adempiere a causa di una persistente, oggettiva, incolpevole indisponibilità di introiti esclude la volontarietà della omissione<sup>40</sup>.

A tal proposito si è precisato come, da un lato, detta impossibilità non possa *eo ipso* desumersi dalla condizione di disoccupazione dell'obbligato e/o dalla mera flessione degli introiti economici e come, dall'altro lato, non richieda necessariamente uno stato di indigenza totale. Ed invero, il principio di necessaria offensività impone di bilanciare i beni giuridici in conflitto, seppure dovendo essere riconosciuta «prevalenza alla tutela della prole e, comunque, del familiare "debole", in ragione dei doveri di solidarietà imposti dalla legge civile (artt. 433 e seguenti del codice civile)»<sup>41</sup>.

In tale prospettiva, si è, dunque, precisato come il giudice del merito nell'accertamento della volontarietà della condotta omissiva dovrà operare una lettura sinottica e complessiva di una serie di elementi fattuali tra cui: l'importo delle prestazioni imposte; le disponibilità reddituali dell'obbligato; la necessità per lo stesso di provvedere a proprie esigenze di vita egualmente indispensabili (vitto, alloggio, spese inevitabili per la propria attività lavorativa); la solerzia, da parte sua, nel reperimento di possibili fonti di reddito; il contesto socio-economico di riferimento e quant'altro sia in condizione di influire significativamente sulla effettiva possibilità di assolvere al proprio obbligo, se non a prezzo di non poter provvedere a quanto indispensabile per la propria sopravvivenza dignitosa. E', poi, onere dell'imputato allegare gli elementi dai quali desumere la sua impossibilità di adempiere<sup>42</sup>.

In presenza di inadempimento, che abbia ad oggetto la mancata corresponsione dell'assegno fissato in sede di divorzio e finalizzato al mantenimento del figlio maggiorenne ma non autosufficiente economicamente, il creditore della prestazione non è solo il figlio, in quanto titolare del diritto al mantenimento, ma anche l'altro genitore in quanto titolare del diritto a ricevere il contributo alle spese necessarie<sup>43</sup>.

I reati derivanti dalla violazione degli obblighi di assistenza familiare non sono sottratti dall'area applicativa della causa di non punibilità *ex art. 131-bis* codice penale, a differenza di quanto accade per i reati da Codice Rosso per i quali, a seguito della "Riforma Cartabia", di cui al decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150, l'offesa non può altresì essere ritenuta di particolare tenuità.

A ulteriore conferma del fatto che la violenza economica non sia considerata quale violenza domestica, milita

---

<sup>39</sup> Cass. pen., sez. VI, 19 gennaio 2021, n. 4677.

<sup>40</sup> Cass. pen., sez. VI, 15 settembre 2016, n. 41697; Cass. pen., sez. VI, 24 giugno 2015, n. 33997.

<sup>41</sup> Così, Cass. pen., sez. VI, 15 giugno 2022, n. 32576.

<sup>42</sup> Cass. pen., sez. VI, 8 febbraio 2012, n. 8063.

<sup>43</sup> Cass. pen., sez. VI, 13 dicembre 2023, n. 1474.

anche la circostanza che i reati di cui agli artt. 570 e 570-bis codice penale non sono ricompresi nell'elenco di cui al comma 4-ter dell'art. 76 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, che prevede l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato, a prescindere dal reddito della persona offesa.

*Francesco Menditto*, nel corso della sua audizione, ha suggerito di prevedere, in relazione a questi reati, così come si fa per i reati di mafia, per i reati in materia economica, per esempio i reati tributari, il sequestro e la confisca obbligatoria del profitto del reato: «Attualmente noi non possiamo intervenire sul patrimonio di colui che non paga gli alimenti, anche se scopriamo che ha un patrimonio nascosto o occultato, che individuiamo. Possiamo solo chiedere il rinvio a giudizio, ma non possiamo sequestrare, quindi intervenire, togliere quello che è sottratto, il principio con cui si contrasta la criminalità organizzata. Se voi prevedeste il sequestro e la confisca obbligatoria del profitto del reato, le procure sarebbero costrette a intervenire e – vi assicuro – sarebbe abbastanza semplice.».

### 1.3. Quadro istituzionale

Nel corso delle audizioni sono emersi i richiami alle principali definizioni elaborate prioritariamente da enti, organismi nazionali e sovranazionali, centri di ricerca. Tali definizioni si possono identificare come “istituzionali” poiché non elaborate da norme o dottrina bensì sviluppate da istituzioni pubbliche, private, nazionali o internazionali per produrre conoscenza, dati e indicazioni in determinati ambiti.

#### 1.3.1. OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità)

È utile fare riferimento all'approccio adottato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) la quale definisce la violenza economica come una delle forme di violenza perpetrate in ambito domestico<sup>44</sup>.

L'OMS inquadra il fenomeno nell'ambito della violenza nelle relazioni di intimità (*Intimate Partner Violence – IPV*) e ne sottolinea il manifestarsi in tutti i contesti e tra tutti i gruppi socioeconomici, religiosi e culturali anche se evidenzia che l'enorme peso globale del fenomeno grava sulle donne.

La violenza da parte dei *partner* intimi si riferisce a qualsiasi comportamento all'interno di una relazione intima che causi danni fisici, psicologici o sessuali ai componenti della relazione. Si estrinseca anche in forme di controllo quali l'allontanamento di una persona dalla propria famiglia e dagli amici; il monitoraggio dei movimenti e degli spostamenti; la limitazione dell'accesso a risorse finanziarie, ad un'occupazione, all'istruzione o a cure mediche.

#### 1.3.2. EIGE (European Institute for Gender Equality)

Una delle principali definizioni offerte da organismi e istituzioni nazionali e internazionali è quella offerta

---

<sup>44</sup> Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) (2012), *Understanding and Addressing Violence Against Women*, [https://iris.who.int/bitstream/10665/77432/1/WHO\\_RHR\\_12.36\\_eng.pdf](https://iris.who.int/bitstream/10665/77432/1/WHO_RHR_12.36_eng.pdf).

dall'EIGE, lo *European Institute for Gender Equality*<sup>45</sup>. L'agenzia europea per l'eguaglianza di genere ha declinato in modo più puntuale ciascuna delle forme di violenza indicate dall'art. 3 della Convenzione di Istanbul. L'EIGE definisce violenza economica qualsiasi atto o comportamento che causi danni economici alla persona. Evidenzia, altresì, che la violenza economica può manifestarsi in vari modi: può consistere in danni alla proprietà, limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie, all'istruzione o al mercato del lavoro o nel mancato rispetto da parte del *partner* delle responsabilità economiche, come ad esempio gli alimenti.

L'EIGE evidenzia altresì che tutte le forme di violenza di genere possono strutturarsi e consolidarsi nella società a causa di disuguaglianze strutturali, come norme sociali, atteggiamenti e stereotipi sul genere e sulla violenza. Pertanto, è importante riconoscere la violenza strutturale o istituzionale, che può essere definita come la subordinazione delle donne nella vita economica, sociale e politica, che spiegano la prevalenza della violenza contro le donne nelle nostre società.

### **1.3.3. *Surviving Economic Abuse (SEA)***

Una prospettiva significativa è offerta dal *Surviving Economic Abuse (SEA)*<sup>46</sup>. Secondo l'ente no profit inglese, l'abuso economico è una forma di comportamento coercitivo e di controllo del *partner* che si manifesta in forme variegata quali l'esercizio del controllo su reddito, spese, conti bancari, bollette e prestiti. Può anche includere il controllo dell'accesso e dell'uso di beni come i trasporti e la tecnologia, ma anche di altre proprietà e beni essenziali quotidiani, come cibo e vestiti. In tal modo, il *partner* può esercitare un controllo trasversale e indiretto su tutto ciò che favorisce l'occupazione, le relazioni sociali e quindi l'autonomia della donna.

La violenza economica può riguardare anche la distruzione di oggetti e il rifiuto di contribuire alle spese

---

<sup>45</sup> Nel contesto del filone di inchiesta incentrato sulla comparazione del modello italiano con quello dei Paesi europei, dal 27 al 28 luglio 2025 la Commissione si è recata in missione di studio a Vilnius, in Lituania, con l'obiettivo precipuo di incontrare esperti dell'EIGE e di approfondire la conoscenza dell'ordinamento lituano. Alla missione di studio ha preso parte una delegazione guidata dalla Presidente della Commissione, onorevole Martina Semenzato, e composta, altresì, dalla Segretaria di presidenza, onorevole Luana Zanella, anche in rappresentanza del Gruppo Alleanza Verdi Sinistra e dalle onorevoli Stefania Ascari, in rappresentanza del gruppo Movimento Cinque Stelle, Valentina Ghio in rappresentanza del gruppo Partito Democratico e Annarita Patriarca, in rappresentanza di gruppo Forza Italia-Berlusconi Presidente.

Il programma della visita ha permesso alla delegazione di incontrare i rappresentanti dell'EIGE Zivile Macijauskiene, *Deputy Head of Outreach and Engagement Unit*, Anna Rita Manca, *Expert Gender-based Violence team*, Monica Barbovski, *Researcher Gender-based Violence*, nonché la Vice Ministra per la sicurezza sociale ed il lavoro, Rita Grigaliene e il Capo della polizia lituana, Arunas Paulauskas.

<sup>46</sup> *Surviving Economic Abuse (SEA)* è l'unica organizzazione benefica del Regno Unito dedicata alla sensibilizzazione sul tema degli abusi economici e alla trasformazione delle risposte a tali fenomeni. È stata fondata nel 2017 da Nicola Sharp-Jeffs, attualmente CEO della *charity*, la quale dopo aver trascorso un periodo di studio negli Stati Uniti e in Australia per approfondire le migliori pratiche di risposta agli abusi finanziari, ha deciso di impegnarsi per garantire che le donne nel Regno Unito ricevessero la stessa risposta. <https://survivingeconomicabuse.org/about-us/>

domestiche. Questo tipo di abuso può persistere a lungo dopo un abbandono e può avere effetti per tutta la vita. Il SEA individua tre forme di abuso economico. La prima forma riguarda il sabotaggio al reddito e all'accesso al denaro; la seconda attiene al controllo pedissequo del modo e del tempo in cui la *partner* spende il denaro. L'ultima, infine, si manifesta mediante furto del denaro e/o dei beni della *partner*.

L'abuso economico mira a creare instabilità economica e/o rendere la donna economicamente dipendente, limitandone la libertà. Senza accesso al denaro e alle cose che il denaro può comprare, è difficile allontanarsi da un aggressore e trovare sicurezza. Chi subisce questo tipo di abuso può rimanere intrappolato in una relazione con l'abusante, incapace di resistere al suo controllo e a rischio di ulteriori danni. In questo modo, la sicurezza economica è alla base della sicurezza fisica.

L'impatto dell'abuso economico rende difficile alle donne ricostruirsi una vita. Molte delle donne che riescono ad interrompere la catena del controllo e della coercizione non sono in grado di mantenere risparmi che garantiscano loro sicurezza economica e restano del tutto prive di mezzi, anche di quelli per le cose essenziali; o, peggio, hanno ingenti debiti e una cattiva reputazione creditizia, che compromette la loro stabilità economica a lungo termine.

Il SEA distingue l'abuso economico dall'abuso finanziario e vede quest'ultimo come una sottocategoria del primo. Pur comportando spesso comportamenti simili, l'abuso economico comprende i molti modi in cui un abusante può controllare la situazione economica di qualcuno, inclusi l'alloggio, il cibo, i trasporti e l'occupazione. L'abuso finanziario attiene più specificatamente al controllo o al furto del denaro e, frequentemente, la coercizione all'indebitamento<sup>47</sup>.

### 1.3.4. ISTAT

L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) offre uno spaccato del fenomeno a livello nazionale mediante un quadro informativo integrato sulla violenza contro le donne in Italia<sup>48</sup>, offrendo statistiche ufficiali

---

<sup>47</sup> <https://survivingeconomicabuse.org/what-is-economic-abuse/>.

<sup>48</sup> *"Fra i temi fin qui solo accennati ce n'è uno che considero di grande importanza, parlo della raccolta dei dati per l'elaborazione di statistiche in tema di violenza di genere, sulla quale esiste una buona legge, la n. 53 del 2022, della quale stiamo lavorando ai decreti attuativi. È molto complesso il lavoro sui decreti attuativi. Una raccolta dati ragionata e mirata può essere di grande aiuto nel contrasto alla violenza, perché consente di monitorare e intercettare il fenomeno già alle prime avvisaglie, al verificarsi di situazioni che, apparentemente, non hanno nulla a che vedere con la violenza contro le donne ma che, invece, in buona analisi, a un occhio esperto, riesce invece di individuare come rischi. La legge mira a garantire, grazie all'attività dell'Istat e del Sistan, un flusso informativo strutturato e costante, che sia di supporto per la definizione delle politiche di prevenzione e contrasto e che consenta un effettivo monitoraggio del fenomeno. A questo scopo si prevedono alcune raccolte ad hoc e la modifica e l'integrazione di sistemi di rilevazione sulla violenza di genere. La norma prefigura un complesso sistema interistituzionale di raccolta dati, che in parte è stato strutturato nell'ambito delle attività previste dall'accordo di collaborazione in essere fra il Dipartimento per le pari opportunità e l'Istat. Perché la legge sia pienamente attuata, si sta procedendo alla creazione di un flusso dati interoperabili, con un apposito tavolo tecnico, insieme ai Ministeri della giustizia e dell'interno. Sono invece in una fase più avanzata i lavori relativi al provvedimento attuativo che investe il Ministero della salute. È molto complesso far dialogare i diversi sistemi di raccolta dati e di rilevazione dei dati. Quindi è un'ottima legge, che però richiederà un po' di tempo e un po' di fatica per essere pienamente attuata".* (così la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, *Eugenia Roccella*, nel corso dell'audizione del 3 ottobre 2023).

che non si limitano a misurare il fenomeno ma ne illuminano le radici strutturali.

L'ISTAT descrive la violenza economica come una forma di abuso in cui il controllo delle risorse economiche viene utilizzato per esercitare potere e controllo all'interno di una relazione. Tale forma di violenza include comportamenti di umiliazione, svilimento, controllo e intimidazione, nonché di privazione o limitazione nell'accesso alle proprie disponibilità economiche o della famiglia.

Diverse sono le fonti statistiche ufficiali che permettono di analizzare il fenomeno:

1) Indagine sulla sicurezza delle donne. Nell'indagine Istat del 2025 (ne sono state condotte altre due nel 2006 e nel 2014) la violenza economica emerge attraverso indicatori specifici, che raccontano la portata: l'ostacolo alla conoscenza del reddito familiare; l'impossibilità di possedere una carta di credito o un bancomat; la limitazione nell'uso autonomo del proprio denaro; il controllo costante su quanto e come si spende. Sono segnali che, letti insieme, delineano un perimetro di dipendenza forzata.

2) Indagini sui Centri Antiviolenza (CAV). Dal 2018 l'Istat conduce, inoltre, rilevazioni sistematiche sui Centri antiviolenza, che consentono di quantificare le donne che vi si rivolgono anche per violenza economica e di analizzarne i percorsi. A queste informazioni si affiancano i dati del numero pubblico 1522, elaborati periodicamente, che offrono un'ulteriore chiave di lettura sulla domanda di aiuto.

3) Indagine sugli stereotipi e l'immagine sulla violenza. Questi dati sono particolarmente rilevanti perché permettono di misurare l'idea che il mantenimento economico della famiglia spetti all'uomo mentre alla donna competano la cura della casa e dei figli o su quale sia l'immagine della violenza contro le donne nelle varie generazioni di uomini e donne. Sono rappresentazioni che producono effetti sulle opportunità, sull'autonomia e sulla libertà delle donne.

4) Indagini che permettono di rilevare il contesto più ampio di cui si nutre la violenza economica (forze di lavoro, EU SILC, uso del tempo). L'Istat è produttore anche degli indicatori del mercato del lavoro, rilevati in modo continuativo attraverso l'Indagine sulle Forze di lavoro, che mostrano quante donne siano escluse dall'occupazione. Permettono di comprendere i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro, la diffusione del *part time* volontario e non, le forme di lavoro precario. L'indagine annuale su redditi e condizioni di vita (EU-SILC) misura invece le asimmetrie economiche all'interno della coppia, evidenziando la distribuzione del reddito tra i partner. L'indagine sull'uso del tempo fotografa infine la ripartizione del lavoro familiare, spesso squilibrata a svantaggio delle donne. È nell'intreccio di queste informazioni che è possibile comprendere il fenomeno in tutte le sue sfaccettature. La bassa occupazione femminile non è soltanto un dato economico: accresce il rischio di dipendenza delle donne e quindi di violenza economica, e può essa stessa configurarsi come una forma

di marginalizzazione strutturale.

Il quadro fornito dalle statistiche dell'Istat è ampio: l'Istat fornisce dati preziosi per comprendere relazioni di potere, squilibri persistenti, diritti ancora da rendere effettivi anche sul fenomeno della violenza contro le donne.

Un quadro organico e sistematico delle principali criticità che caratterizzano la condizione femminile nel mercato del lavoro e nel sistema retributivo nazionale, evidenziando le implicazioni che tali fragilità producono in termini di vulnerabilità economica e di esposizione a forme di violenza di tipo economico è stato offerto da Saverio Gazzelloni, Direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione, nell'audizione svolta il 23 gennaio 2024. A tal fine, il dottor Gazzelloni ha esposto le risultanze dell'analisi sulla violenza economica e la situazione economica delle donne che stanno seguendo un percorso di uscita dalla violenza, fondate su rilevazioni effettuate sull'utenza dei CAV e su dati recenti del 1522<sup>49</sup>.

È da valutare la possibilità di prevedere che, a cura dell'ISTAT, venga rilevato periodicamente il numero di donne a cui non viene corrisposto l'assegno di mantenimento o l'assegno di divorzio determinato consensualmente o stabilito giudizialmente, indicando l'eventuale presenza di figli a carico.

#### **1.3.4.1. Il quadro della violenza economica dai dati dell'ISTAT**

L'analisi dei differenti report e dati ISTAT mostra come la violenza economica non sia una dimensione accessoria o secondaria del fenomeno della violenza sulle donne ma ne costituisca una componente fondamentale che, manifestandosi attraverso il controllo o la privazione delle risorse finanziarie e ostacolando la possibilità per la donna di gestire liberamente il proprio reddito o di accedere ai mezzi di sostentamento necessari, agisce in sinergia con le altre forme di abuso, alimentando una condizione di soggezione e dipendenza difficile da spezzare.

In questo quadro, la relazione tra condizione economica femminile e rischio di violenza domestica emerge come un nodo cruciale. La mancanza di indipendenza economica, infatti, accresce la probabilità che le donne rimangano intrappolate in situazioni di abuso, rendendo più complesso l'avvio di percorsi di autodeterminazione e di uscita dalla violenza. Tuttavia, la sola indipendenza economica non garantisce automaticamente l'uscita dal ciclo della violenza: molte donne, soprattutto all'interno della coppia, faticano a riconoscere la violenza subita e, se isolate, possono rimanere intrappolate anche in presenza di un reddito personale.

---

<sup>49</sup> Saverio Gazzelloni, Direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione, audizione del 23 gennaio 2024.

### 1.3.4.2. La violenza economica dall'indagine sulla sicurezza delle donne

L'ISTAT ha condotto la rilevazione sulla violenza economica nell'ambito della "Indagine sulla sicurezza delle donne", condotta nel 2006, 2014 e 2025 stimandone anche la parte sommersa. Nell'indagine, tra le forme di violenza economica sono considerate in particolare l'impedimento di lavorare, di conoscere il reddito familiare, di avere una carta di credito o un bancomat, di usare il proprio denaro e il danneggiamento delle cose e degli oggetti personali.

Nella legislazione italiana a questo tipo di violenza possono riferirsi una serie di reati quali la violazione degli obblighi di assistenza familiare, la sottrazione all'obbligo della corresponsione dell'assegno divorzile, l'appropriazione indebita o l'estorsione.

I dati più recenti dell'ISTAT del 2025, al momento disponibili solo per le donne italiane, mostrano che la violenza economica non è un fenomeno residuale. Sono 146 mila le donne che stavano subendo violenza economica da parte del proprio partner al momento dell'intervista. E sono 1 milione e 294 mila quelle che l'hanno subita in passato da un ex partner.

Nel 2025, tra le donne che vivono una relazione di coppia, l'1,1 per cento (circa 92 mila donne) dichiara di aver subito forme di violenza economica da parte del partner attuale. La quota sale all'1,3 per cento se si considerano esclusivamente le donne sposate o conviventi, evidenziando come la stabilità formale della relazione non costituisca di per sé un fattore di protezione. Anche nei contesti in cui la relazione appare più consolidata possono radicarsi dinamiche di controllo difficili da riconoscere e da contrastare.

Il fenomeno appare ancora più esteso se si amplia lo sguardo alle esperienze pregresse: il 10,2 per cento delle donne che hanno avuto un ex partner riferisce di aver subito violenza economica da parte sua. Nel complesso, considerando sia i partner attuali sia quelli del passato, il 6,6 per cento delle donne ha sperimentato nel corso della vita una qualche forma di violenza economica. Non si tratta, dunque, di episodi isolati, ma di un'esperienza diffusa, che attraversa generazioni e contesti sociali differenti.

La violenza economica si configura come un insieme articolato e sistematico di comportamenti finalizzati a esercitare controllo e dominio attraverso la gestione unilaterale delle risorse.

Essa comprende il divieto o l'ostacolo a conoscere il reddito complessivo della famiglia (2,5 per cento), la limitazione nell'accesso a strumenti finanziari fondamentali come carte di credito o bancomat (1,9 per cento), l'impossibilità di utilizzare liberamente il proprio denaro (2,7 per cento), l'impedimento a lavorare o a mantenere un'occupazione (3,3 per cento) e il danneggiamento intenzionale di beni e oggetti personali (2,3 per cento).

Ciascuna di queste pratiche rivela un sistema di controllo che incide in modo profondo e duraturo sulla vita delle donne. Il lavoro negato o ostacolato, l'impossibilità di utilizzare il proprio denaro non sono solo una perdita di reddito: sono la sottrazione di uno spazio di riconoscimento sociale, di relazioni, di progettualità futura, così come il divieto di accesso alle informazioni sul reddito familiare o il danneggiamento intenzionale di beni.

La violenza economica da ex partner è più alta tra le donne da 35 a 64 anni, collocandosi al 12 per cento

circa, e più bassa tra le giovani e le anziane. Si evidenzia maggiormente nel Mezzogiorno del Paese dove raggiunge il 13 per cento contro il 9 per cento del Centro Nord. Livelli più alti riguardano le disoccupate (18,4 per cento) e le casalinghe (14,7 per cento), cioè le donne con minore autonomia economica, seguite dalle operaie (14 per cento).

Rilevante anche la violenza economica contro le donne caratterizzate da fragilità in termini di condizioni di salute, che si sentono male o molto male (22 per cento), che hanno problemi di salute di lunga durata (14,5 per cento) e che hanno limitazioni gravi da più di 6 mesi (19,7 per cento).

La violenza economica si affianca soprattutto alla violenza psicologica. Solo il 10 per cento dei casi di violenza economica avviene come unica forma. Una situazione particolarmente diffusa è quella che vede associarsi violenza fisica, psicologica, sessuale ed economica.

È interessante notare che anche le donne che hanno un proprio conto corrente subiscono violenza economica, in particolare nel 10,9 per cento.

Contrastare la violenza economica significa non solo proteggere le vittime, ma intervenire sulle radici strutturali delle disuguaglianze, promuovendo occupazione femminile di qualità, educazione finanziaria, condivisione delle responsabilità familiari e politiche pubbliche capaci di sostenere davvero l'autonomia. Perché senza autonomia economica non vi è piena cittadinanza.

Dall'analisi dei dati dell'ISTAT emerge che le conseguenze della violenza economica non si esauriscono nella dimensione materiale, ma investono direttamente la capacità di partecipare alle decisioni che riguardano la gestione della vita quotidiana e il futuro della famiglia.

In assenza di violenza, la maggioranza delle coppie dichiara una condivisione delle scelte economiche: il 79 per cento delle donne tra i 16 e i 75 anni che vivono con un partner – oltre 12 milioni – afferma che le decisioni vengono prese sempre o quasi sempre insieme. Questo dato segnala l'esistenza di modelli relazionali improntati alla cooperazione e alla corresponsabilità. Tuttavia, accanto a questa modalità paritaria, il 6,4 per cento delle donne riferisce di decidere prevalentemente da sola, mentre il 2,4 per cento dichiara che è soprattutto il partner maschile a detenere il potere decisionale sulle questioni economiche familiari. Un ulteriore 12,9 per cento delle coppie adotta un modello flessibile, in cui le decisioni variano a seconda delle circostanze o del tipo di spesa. Questi assetti, già di per sé differenziati, possono trasformarsi in squilibri strutturali quando intervengono dinamiche di controllo.

Gli equilibri risultano, infatti, fortemente compromessi, quando entra in gioco la violenza economica. In tali contesti, l'esclusione delle donne dai processi decisionali cresce in modo significativo: tra coloro che vivono una situazione di violenza economica, la quota di chi non partecipa alle decisioni familiari raggiunge il 18,4 per cento. Il controllo delle risorse si traduce così in controllo delle scelte, in riduzione della capacità negoziale, in progressiva marginalizzazione. La dipendenza economica diventa uno strumento per ridefinire i rapporti di forza, trasformando la relazione affettiva in uno spazio di subordinazione.

La relazione tra violenza e perdita di potere decisionale appare ancora più marcata se si considerano le esperienze con partner precedenti. Tra le donne che hanno subito una qualche forma di violenza da parte di un ex partner, il 27,1 per cento dichiara di non aver potuto prendere decisioni economiche. Quando

la violenza assume anche una dimensione economica, la quota di donne escluse dalle decisioni sale al 57,5 per cento. In questi casi non si tratta solo di conflitto o disaccordo, ma di un vero e proprio annullamento della capacità di scelta, di una compressione sistematica dell'autonomia individuale che può lasciare effetti duraturi anche dopo la fine della relazione.

Al centro di queste dinamiche si colloca il tema dell'indipendenza economica, condizione imprescindibile per l'esercizio effettivo della libertà. Eppure il 13,6 per cento delle donne che vivono con un partner dichiara di non considerarsi economicamente indipendente. Questa percezione di dipendenza si accompagna a livelli elevati di vulnerabilità: tra queste donne, il 24,3 per cento non partecipa alle decisioni economiche familiari e il 42,4 per cento riferisce di subire forme di violenza economica. I dati delineano un legame stretto e circolare tra dipendenza finanziaria, controllo e violenza: la mancanza di risorse proprie espone maggiormente al rischio di subire controllo; il controllo, a sua volta, rafforza la dipendenza, restringendo ulteriormente gli spazi di autonomia.

Particolarmente critica è la condizione delle donne che subiscono violenza economica e non dispongono di un reddito personale. Oltre la metà di esse (53,6 per cento) vive grazie al mantenimento da parte di familiari conviventi. In questi casi la dipendenza materiale si intreccia con quella relazionale, rendendo ancora più complesso il percorso di uscita dalla violenza. L'assenza di risorse proprie riduce drasticamente le opportunità di sottrarsi a relazioni oppressive, trasformando la violenza economica in un fattore di intrappolamento. Senza un lavoro, senza un conto corrente autonomo, senza accesso diretto alle risorse, la libertà rimane un principio astratto.

Nel complesso, i dati restituiscono l'immagine di una violenza silenziosa ma pervasiva, che agisce attraverso la sottrazione di risorse, la negazione dell'autonomia e l'esclusione dai processi decisionali. Una violenza che non sempre lascia segni visibili, ma che incide profondamente sulle traiettorie di vita, sulle opportunità professionali, sulla salute psicologica e sulla capacità di progettare il futuro.

#### **1.3.4.3. La violenza economica sulle donne che ricorrono ai CAV e al 1522**

Mentre l'indagine sulla sicurezza delle donne fornisce stime sulla diffusione della violenza economica nell'universo femminile, quella relativa ai CAV si riferisce solamente alle migliaia di donne che si rivolgono ai centri e quella sul 1522 a coloro che chiedono aiuto o informazioni al numero di pubblica utilità del 1522.

Dalle evidenze raccolte sull'utenza dei CAV emerge come una quota significativa delle donne che intraprendono percorsi di uscita dalla violenza non disponga di autonomia economica. Nel 2022 tale condizione ha riguardato il 60 per cento delle utenti, con incidenze ancora più elevate tra le disoccupate, le casalinghe e le donne in cerca di prima occupazione.

I dati raccolti mostrano con chiarezza la gravità della violenza economica subita da molte donne. Il 40,2 per cento (pari a 10.515) ha dichiarato di aver sperimentato questa forma di abuso, che si è manifestata, ad esempio, nell'impossibilità di utilizzare il proprio reddito, nella mancata conoscenza delle risorse

economiche disponibili all'interno del nucleo familiare o nell'esclusione dalle decisioni relative alla gestione del denaro comune.

Nel complesso, emerge che il 74 per cento delle donne presenta almeno una delle seguenti condizioni: mancanza di autonomia economica, richiesta di supporto al Centro Antiviolenza (CAV) per il raggiungimento dell'autonomia personale o lavorativa, esperienza diretta di violenza economica oppure fruizione dei servizi di sostegno all'autonomia messi a disposizione dal CAV.

Un quadro altrettanto significativo proviene dai dati del numero nazionale 1522.

Tra le donne che vi si rivolgono, il 19,7 per cento (pari a 2.854) segnala episodi di violenza economica. Tale fenomeno risulta particolarmente diffuso tra le casalinghe (41 per cento), le lavoratrici in nero (32,9 per cento) e le disoccupate (30,6 per cento), mentre tra le donne occupate la percentuale si attesta al 15,9 per cento.

Le situazioni di maggiore fragilità economica si correlano a una più alta incidenza di violenza da parte dei partner conviventi. In particolare, ciò riguarda il 53,7 per cento delle donne disoccupate, il 79,5 per cento delle casalinghe e il 52,8 per cento delle lavoratrici in nero. È inoltre rilevante sottolineare che il 50,5 per cento delle casalinghe e il 43,6 per cento delle lavoratrici irregolari ha figli minorenni. Tra le donne occupate e quelle disoccupate o in cerca di prima occupazione, la percentuale è rispettivamente del 42,5 per cento e del 40,4 per cento.

L'instabilità economica emerge come un elemento trasversale a tutte le classi di età. In particolare, tra le donne di 25-54 anni, il 28,3 per cento non ha un'occupazione o svolge lavoro irregolare; percentuali analoghe si riscontrano tra le 55-64enni (27,1 per cento) e tra le giovani di 18-24 anni (22,1 per cento).

Le donne laureate che hanno contattato il servizio risultano in prevalenza occupate (78,1 per cento), mentre titoli di studio più bassi caratterizzano soprattutto le casalinghe e le pensionate. Tra le donne inoccupate (disoccupate o in cerca di prima occupazione), il 48,8 per cento possiede un diploma di scuola superiore e il 18,4 per cento una laurea.

#### **1.3.4.4. Gli stereotipi di genere**

Le indagini dell'ISTAT sugli stereotipi di genere – rivolte sia alla popolazione adulta sia ai più giovani – ci restituiscono un quadro complesso, fatto di avanzamenti ma anche di resistenze culturali. È vero: rispetto al 2018 si registra un significativo progresso nella riduzione di alcune convinzioni tradizionali.

In tema di violenza e specificatamente di violenza economica gli stereotipi orientano comportamenti, aspettative e distribuzione delle risorse. Solo un quarto degli uomini afferma che gli uomini sono meno adatti delle donne a occuparsi delle faccende domestiche e che una donna, per dirsi completa, deve avere figli. Solo il 20 per cento ritiene che “per l'uomo più che per una donna è molto importante avere successo nel lavoro” e che sia “compito delle madri seguire quotidianamente i figli”.

Ma in queste percentuali si radica evidentemente la violenza economica. Quando il 23 per cento degli

uomini sostiene che “è soprattutto l’uomo che deve farsi carico delle necessità economiche della famiglia” – posizione condivisa, seppure in misura inferiore, anche da una quota di donne – si legittima un modello monoreddito maschile che esclude un percorso di indipendenza economica femminile.

Il 17,2 per cento della popolazione ritiene che sia l’uomo a dover provvedere economicamente alla famiglia. L’8,7 per cento degli uomini – contro il 3,9 per cento delle donne – ritiene che debba essere l’uomo a prendere le decisioni più importanti nella famiglia.

Il 10 per cento degli intervistati considera accettabile che un uomo controlli abitualmente il cellulare o l’attività *social* della compagna. E basta poco perché il controllo relazionale si estenda alla sfera economica e lavorativa: verifica delle spese, limitazione dell’autonomia professionale, sorveglianza delle entrate e delle uscite. È la stessa logica che si sposta da un ambito all’altro, consolidando un sistema di dipendenza.

Tra i ragazzi l’idea che “gli uomini siano meno adatti alle faccende domestiche” raccoglie il consenso del 24,9 per cento degli intervistati, con una forbice significativa tra maschi (30,4 per cento) e femmine (19,2 per cento).

Ancora più rivelatore è l’argomento secondo cui “avere successo nel lavoro è più importante per l’uomo che per la donna”: pur essendo il meno diffuso (14,6 per cento), è il più divisivo. È d’accordo il 22 per cento dei ragazzi e solo il 6,7 per cento delle ragazze.

Tra i giovani stranieri il consenso sale al 24,5 per cento, raggiungendo il 34,9 per cento tra i maschi stranieri, mentre tra gli italiani si attesta al 13,6 per cento.

Le posizioni più aperte si riscontrano tra i giovanissimi con madre laureata o con dottorato: segno che il capitale culturale familiare, soprattutto femminile, incide profondamente sulla costruzione delle aspettative di genere.

La violenza economica prospera dove la disuguaglianza è normalizzata. Per questo il contrasto non può limitarsi all’intervento *ex post*, ma deve investire l’educazione, la cultura, la redistribuzione del lavoro di cura e l’accesso paritario alle risorse.

L’autonomia economica non è una concessione, ma una condizione essenziale di libertà.

#### **1.3.4.5. Il contesto socio-economico della violenza economica**

I fattori che riducono il rischio di violenza economica sono molteplici e chiamano in causa l’intero assetto delle opportunità, delle risorse e dei poteri che attraversano la società.

Non si tratta soltanto di condizioni individuali, ma di dispositivi collettivi che accrescono consapevolezza, autonomia e capacità di autodeterminazione, riducendo così l’“esposizione” alla violenza economica e rendendola più riconoscibile, nominabile, contrastabile.

Tra questi, un ruolo cruciale è svolto dalla partecipazione al mercato del lavoro.

La non partecipazione femminile al mercato del lavoro rappresenta un fattore di vulnerabilità: quando le donne non dispongono di un reddito proprio o di un accesso stabile alle risorse economiche, aumenta il rischio di dipendenza e, con esso, la possibilità di subire forme di prevaricazione e controllo economico.

Il 2025 ha rappresentato un anno positivo in termini di occupazione e stabilizzazione femminile nel mercato del lavoro.

Nel terzo trimestre 2025 l'occupazione femminile si attesta al 53,6 per cento, anche se permane un gap di genere di 17,8 punti percentuali. Una riflessione va fatta anche su donne che cercano ancora lavoro (680 mila disoccupate) e su quelle che non lo cercano affatto (7 milioni e 900 mila), soprattutto per motivi di cura familiari.

Sono marcate le disparità territoriali, che si sommano a quelle generazionali, per cittadinanza e per livello di istruzione. Nel terzo trimestre 2025, al Nord sono occupate il 62,4 per cento delle donne con un'età fino a 64 anni, quota che scende al 59,8 per cento nel Centro e diviene 38 per cento nel Mezzogiorno.

Se si scende nel dettaglio regionale, tutte le regioni del Nord e del Centro, tranne il Lazio, hanno raggiunto l'obiettivo previsto dalla Strategia di Lisbona 2010 (60 per cento di tasso di occupazione femminile); nessuna regione meridionale, invece, ha raggiunto il target europeo.

Anche tra le occupate, le donne sono più frequentemente inserite in segmenti fragili del mercato del lavoro: contratti a termine, occupazioni discontinue, part-time spesso involontari, segregazione orizzontale o verticale.

La distribuzione degli occupati nei diversi profili nel terzo trimestre del 2024 fa emergere sicuramente differenze di genere su cui si deve lavorare: se tra gli uomini circa sette occupati su dieci possono contare su un lavoro standard (dipendente a tempo indeterminato o autonomo con dipendenti), le occupate in questa stessa situazione sono 53,9 per cento.

Di contro, quasi un quarto delle donne che lavorano - quasi 2 milioni e mezzo - presenta elementi di vulnerabilità, contro il 13,8 per cento gli uomini: il 19,9 per cento ne sperimenta solamente un tipo (dipendente a tempo determinato, autonomo con o senza dipendenti, part-time involontario), mentre il 4,0 per cento, pari a 411 mila occupate, sperimenta una condizione di dipendente a termine o collaboratore assieme al part-time involontario (contro rispettivamente il 11,9 per cento e l'1,8 per cento degli uomini). A incidere maggiormente sulla differenza tra uomini e donne è il fatto di svolgere un lavoro a orario ridotto non per scelta: le lavoratrici che hanno come unico elemento di vulnerabilità il part time involontario sono l'8,6 per cento rispetto al 2,5 per cento degli uomini.

Queste dinamiche affondano le radici già nelle scelte formative. I percorsi di studio orientano molte ragazze verso ambiti tradizionalmente femminili - spesso meno retribuiti e meno valorizzati sul piano economico e simbolico - mentre le allontanano dai settori scientifico-tecnologici e dalle professioni ad alta remunerazione e maggiore potere decisionale. La segregazione inizia dunque prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, riproducendo e consolidando nel tempo disuguaglianze di reddito, di carriera e di accesso alle risorse.

Le donne mostrano una più marcata propensione a proseguire gli studi dopo il titolo di scuola superiore di secondo grado. Meno della metà dei maschi (45,2 per cento) si immatricola all'università nello stesso anno del conseguimento del diploma, a fronte del 56 per cento delle donne. Ma la presenza femminile è più contenuta nella maggior parte dei corsi dell'area cosiddetta Stem: il 20,3 per cento del totale delle immatricolate contro il 39,9 per cento circa degli immatricolati scelgono un corso in questa area. In particolare, per i corsi di laurea in Informatica e Tecnologie Ict, su 100 immatricolati, 15,1 sono donne. Queste disuguaglianze strutturali producono minori redditi, carriere contributive più deboli, restringono gli spazi di autonomia e ampliano l'area del rischio. Rafforzare l'*empowerment* femminile è fondamentale e deve significare intervenire non solo sulla quantità dell'occupazione, ma sulla sua qualità, e sulle condizioni che la precedono: l'orientamento scolastico, la libertà delle scelte formative, il superamento degli stereotipi. È in questa direzione che si costruisce un'argine efficace contro la violenza economica: attraverso lavoro stabile, pari opportunità di carriera, equità salariale e pieno accesso alle risorse economiche.

Tra il 2008 e il 2023, l'Italia cambia volto anche dentro le mura domestiche. I dati ISTAT dell'Indagine su reddito e condizioni di vita (EU SILC) raccontano una trasformazione profonda, che riguarda il cuore dell'equilibrio familiare: il reddito e la distribuzione all'interno della famiglia.

Diminuiscono le famiglie fondate sul modello dell'uomo unico percettore di reddito.

In quindici anni la quota di coppie in cui lavora solo l'uomo è scesa di otto punti percentuali, passando dal 33,5 per cento al 25,2 per cento.

Si evidenzia quindi un miglioramento della condizione femminile nelle famiglie, anche se lento.

Parallelamente sono cresciute le coppie in cui entrambi i partner lavorano, ma anche quelle "sbilanciate", dove uno dei due guadagna più dell'altro in particolare l'uomo più della donna: salgono, infatti al 33,8 per cento le coppie in cui l'uomo resta il principale percettore (erano il 30,4 per cento) e al 7,5 per cento quelle in cui è la donna a contribuire in misura prevalente (dal 4,8 per cento). Ma cresce anche la componente delle coppie paritarie, in cui i redditi da lavoro sono simili, che passano dal 27,8 per cento al 29,8 per cento.

Resta invece residuale – e in calo – la quota di coppie in cui lavora solo la donna (1,4 per cento), mentre aumentano leggermente quelle senza alcun reddito da lavoro (2,3 per cento),

Le differenze territoriali restano profonde e strutturali. Nel Mezzogiorno in quattro coppie su dieci la donna non lavora, mentre nel Centro-Nord il dato scende sotto il 20 per cento. Al Sud e nelle Isole sono più diffuse anche le situazioni di maggiore fragilità: coppie senza reddito da lavoro o con sola donna occupata. Il dualismo territoriale si riflette dunque direttamente nella distribuzione del lavoro e delle opportunità.

La presenza dei figli continua a incidere in modo decisivo. Più aumenta il numero dei figli, più cresce la probabilità che la donna viva in una famiglia monoreddito maschile riguarda il 18,6 per cento delle coppie senza figli, il 22 per cento di quelle con un figlio, fino a raggiungere il 32,8 per cento con tre o più figli.

Anche la cittadinanza e il titolo di studio fanno la differenza. Nelle coppie in cui almeno un partner è straniero il modello monoreddito maschile è molto più diffuso (39,1 per cento), superando il 43 per cento quando entrambi i partner sono stranieri. Ma è soprattutto l'istruzione a emergere come fattore chiave di emancipazione economica: quando la donna ha al massimo la licenza media, nel 42 per cento dei casi l'uomo è l'unico percettore di reddito; se è diplomata la quota scende al 24,7 per cento; se è laureata crolla all'8,5 per cento.

All'aumentare del titolo di studio crescono invece le coppie paritarie (fino al 46,6 per cento con donna laureata) e quelle in cui lei guadagna di più (10,3 per cento). La laurea si conferma uno strumento potentissimo di autonomia: per il 57 per cento delle donne in coppia significa essere percettrici principali o alla pari rispetto al partner.

Infine, emerge un dato di straordinario rilievo: il benessere soggettivo. Il 63 per cento dei partner nelle coppie paritarie si dichiara molto soddisfatto della propria vita, contro circa il 40 per cento nelle coppie monoreddito maschile. Anche a parità di altre condizioni, vivere in una coppia equilibrata dal punto di vista reddituale aumenta la probabilità che la donna si senta soddisfatta. Per gli uomini la soddisfazione diminuisce in tutte le tipologie diverse da quella paritaria, con un'unica eccezione: quando è la donna il principale percettore, la probabilità di sentirsi soddisfatti cresce del 35 per cento, segno che la sicurezza economica prodotta dal suo reddito ha un effetto rassicurante e positivo sulla qualità della vita familiare.

Il quadro che emerge è chiaro: la transizione verso modelli più paritari è in atto, anche se procede ancora lentamente e tra disuguaglianze territoriali, sociali e culturali. Dove il lavoro femminile cresce, cresce anche la stabilità economica, si riduce il rischio di povertà e aumenta il benessere. La parità, si configura dunque, non solo come un obiettivo di giustizia ma come scelta di sviluppo per l'intero Paese<sup>50</sup>.

### 1.3.5. INPS

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) gestisce la liquidazione e il pagamento delle pensioni e delle indennità di natura previdenziale e assistenziale. Le prestazioni assistenziali o “a sostegno del reddito” tutelano i lavoratori che si trovano in particolari momenti di difficoltà della loro vita lavorativa e provvedono al pagamento di somme destinate a coloro che hanno redditi modesti e famiglie numerose. Per alcune di queste prestazioni l'INPS è coinvolto solo nella fase di erogazione, mentre per altre svolge tutto il procedimento di assegnazione<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> I dati ISTAT 2025 sono consultabili sul sito <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/il-numero-delle-vittime-e-le-forme-di-violenza/>.

<sup>51</sup> Le misure introdotte dal legislatore e gestite dall'INPS si collocano all'interno di un approccio integrato (prevenzione, protezione e sostegno alle vittime, perseguimento dei colpevoli), con una *governance* multilivello in cui l'Istituto riveste un ruolo attivo. Prima ancora del suo ruolo nell'erogazione delle prestazioni, l'Istituto intende dare conto del fatto che, *motu proprio*, ha avviato diverse iniziative a supporto delle donne vittime di violenza e numerose campagne di sensibilizzazione sul tema prevedendo un coinvolgimento attivo dei dipendenti e attuando alcune azioni positive proposte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'INPS. Tra le diverse azioni intraprese, vi è l'organizzazione delle giornate di educazione finanziaria al femminile e la pubblicazione della “Guida in 8 passi per le donne vittime di violenza”; sono stati inoltre offerti servizi di accoglienza e sostegno ai figli e agli orfani di donne poste sotto la tutela dei Centri

Il congedo indennizzato per le donne vittime di violenza, in vigore da quasi dieci anni (introdotto dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), potrebbe essere definito la prima forma di tutela strutturale e nazionale, riconosciuta inizialmente in favore delle lavoratrici subordinate sia pubbliche che private, esteso nel tempo anche alle lavoratrici autonome e del settore domestico, che hanno subito un episodio di violenza di genere e per questo inserite in un percorso di protezione. Si tratta di un congedo indennizzato al 100 per cento e della durata massima di 90 giorni da fruire nell'arco di tre anni e che permette alle lavoratrici di astenersi dal lavoro a seguito delle violenze subite. Alle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in luogo del congedo è riconosciuto, in presenza dei medesimi requisiti, un diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità. Particolare attenzione è stata posta nell'attuazione della misura da parte dell'INPS nel mantenere riservati i dati personali, quali l'indirizzo ed i contatti della lavoratrice nelle comunicazioni di accoglimento del congedo.

L'Istituto si occupa anche della erogazione del reddito di libertà, a tutela delle vittime certificate di violenza di genere, misura resa strutturale con l'articolo 1, comma 187, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024). Il reddito di libertà consiste in un contributo economico finalizzato a sostenere prioritariamente le spese per assicurare l'autonomia abitativa e la riacquisizione dell'autonomia personale, nonché il percorso scolastico e formativo dei/delle figli/figlie minori e non è incompatibile con altri strumenti di sostegno come l'assegno di inclusione. Destinatarie del contributo sono le donne vittime di violenza, con o senza figli, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, residenti nel territorio italiano, che siano cittadine italiane, cittadine comunitarie o cittadine di uno Stato extracomunitario, in possesso di una delle carte di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'Unione europea o in possesso di regolare permesso di soggiorno UE o della ricevuta della richiesta o del cedolino, o del permesso per protezione speciale. Per accedere al contributo il rappresentante legale del centro antiviolenza, che ha preso in carico la donna, deve attestare il percorso di emancipazione e autonomia intrapreso e il servizio sociale professionale di riferimento deve attestare lo stato di bisogno legato alla situazione straordinaria o urgente.

Il reddito di libertà consiste in un contributo economico stabilito, per le domande presentate dal 5 marzo 2025, nella misura massima di 500 euro mensili *pro capite*, fatti salvi eventuali incrementi previsti da successive disposizioni normative, per un massimo di dodici mesi, erogati in unica soluzione<sup>52</sup>. L'Istituto fornisce con cadenza almeno trimestrale alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità, al Ministero dell'Economia e delle finanze – Ragioneria Generale dello Stato e alle Regioni i dati statistici sulle domande presentate e sulle prestazioni erogate divise per

---

Antiviolenza, garantendo priorità per l'ospitalità nelle proprie strutture sociali (Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale sul tema della violenza economica nell'ambito della violenza di genere, maggio 2025).

<sup>52</sup> Il servizio *online* per l'invio della domanda è disponibile nel portale [www.inps.it](http://www.inps.it), digitando nel motore di ricerca "Prestazioni sociali dei comuni" e selezionando tra i risultati il servizio "Trasmissione domande, istruzioni e software delle prestazioni sociali". Nel menzionato servizio è presente un'apposita sezione dedicata all'acquisizione delle domande per il Reddito di Libertà.

Regione e ogni altra informazione utile ai fini del monitoraggio della misura.

L'Istituto si occupa anche della erogazione dell'assegno di inclusione (ADI). Si tratta di una misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro, istituita a decorrere dal 1° gennaio 2024 dall'articolo 1 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

L'ADI consiste in un sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa. Sono esclusi dagli obblighi di attivazione lavorativa i componenti del nucleo familiare inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali.

### 1.3.6. Banca d'Italia

Nella ricerca di definizioni sulla violenza economica che possano aiutare ad inquadrare il fenomeno secondo una prospettiva istituzionale, è utile osservare la prospettiva della Banca d'Italia. La banca centrale non offre una definizione specifica di violenza economica ma, nel ruolo che le è proprio, evidenzia i fattori che concorrono a determinarla e a configurarla come fenomeno economico e sociale. In particolare la Banca d'Italia ha evidenziato il legame che esiste tra inattività e inoccupazione, esclusione finanziaria e bassa cultura finanziaria, evidenziando come queste condizioni possano esporre anche a forme di violenza economica. Secondo Banca d'Italia<sup>53</sup> i fattori che riducono il rischio di violenza economica sono vari e riferibili a tutto ciò che accresce la consapevolezza collettiva e, conseguentemente, riduce l'"esposizione" alla violenza economica. Tali fattori sono riconducibili a:

- inclusione economica (partecipazione al mercato del lavoro): la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro acuisce il rischio di prevaricazione e violenza economica. Anche quando lavorano, le donne svolgono, con maggiore frequenza, attività lavorativa precaria con contratti part-time (spesso involontari) e scontano "segregazione orizzontale" (sono cioè occupate in prevalenza in alcuni settori economici, caratterizzati da una bassa remunerazione, come quelli di cura alla persona), e "verticale" (risultano cioè escluse dai vertici di aziende e istituzioni pubbliche)<sup>54</sup>;
- inclusione finanziaria (accesso e uso di strumenti e servizi bancari e finanziari) e autonomia finanziaria;
- alfabetizzazione finanziaria: una adeguata educazione finanziaria per le donne rappresenta uno strumento importante per ridurre la vulnerabilità poiché le aiuta a comprendere l'importanza dell'indipendenza economica, non delegando ai *partner* le scelte e la gestione economica e finanziaria personale e della

---

<sup>53</sup> *Magda Bianco*, Capo del Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia, audizione del 4 ottobre 2024.

<sup>54</sup> Memoria depositata da *Magda Bianco*, Capo del Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia.

famiglia<sup>55</sup>. Una maggiore consapevolezza può essere uno stimolo importante per rendersi economicamente indipendenti, ad esempio decidendo di avviare una propria attività commerciale<sup>56</sup> e permette alle madri di essere un modello positivo in famiglia<sup>57</sup>.

La Banca d'Italia svolge un ruolo significativo ai fini della prevenzione e del contrasto alla violenza economica e ha realizzato un corso di finanza personale, pensato per le donne “*Le Donne Contano*”<sup>58</sup>, che è anche una pagina del sito “*L'Economia per tutti*”<sup>59</sup>. Il programma affronta i temi della pianificazione, dei pagamenti, dell'*home banking*, della sicurezza informatica, dell'indebitamento e degli investimenti e delle scelte dei finanziamenti per favorire l'*empowerment*, l'emancipazione delle donne, per evitare che siano truffate e vittime di violenza economica.

Tuttavia, data la difficoltà di raggiungere con la formazione gli adulti e in particolare le donne, sono state altresì realizzate collaborazioni con soggetti esterni, come ad esempio il Consiglio Nazionale del notariato, e con realtà associative locali e nazionali (ad esempio, il *Soroptimist International* d'Italia) per sensibilizzare e diffondere le tematiche della finanza personale di base<sup>60</sup>.

### 1.3.7. ABI

Secondo l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) la violenza economica è una forma attraverso cui si manifesta la violenza di genere ed è frequentemente associata ad altre forme di violenza come quella psicologica, verbale, fisica, sessuale<sup>61</sup>.

La violenza economica, come le altre forme di violenza, si estrinseca in una serie di comportamenti volti a limitare la libertà e l'autonomia decisionale della donna, che lentamente e inesorabilmente viene controllata dal maltrattante in ogni aspetto della sua vita. Secondo l'ABI la violenza economica si verifica generalmente nella sfera familiare ma anche al di fuori di tale contesto e avviene quando vengono messi in atto

---

<sup>55</sup> D'Agostino, F., Zacchia, G., & Corsi, M. (2024). *Risk of Economic Violence: A New Quantification*, *International Journal of Financial Studies*, 12(3), 82.

<sup>56</sup> Bottazzi, L., & Lusardi, A. (2021), *Stereotypes in financial literacy: Evidence from PISA*, *Journal of Corporate Finance*, 71, 101831.

<sup>57</sup> Memoria depositata da *Magda Bianco*, Capo del Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia, nel corso dell'audizione del 4 ottobre 2024.

<sup>58</sup> <https://economiepertutti.bancaditalia.it/progetti-educativi/donne-contano/index.html>

<sup>59</sup> <https://economiepertutti.bancaditalia.it/notizie/le-donne-contano/>

<sup>60</sup> Memoria depositata da *Magda Bianco*, Capo del Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia, nel corso dell'audizione del 4 ottobre 2024.

<sup>61</sup> Associazione Bancaria Italiana (ABI) (2024), in collaborazione con Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, FEduF (Federazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio), “*Guida contro la violenza economica*” disponibile su: <https://www.abi.it/mercati/donne-in-banca-valorizzare-le-diversita-di-genere/guida-alla-violenza-economica/>.

comportamenti che impediscono e/o ostacolano l'indipendenza economica della donna fino a controllarla, danneggiarla e a interferire nello svolgimento della vita quotidiana. Una delle forme di violenza economica principali e maggiormente ricorrente consiste nel limitare o negare alla donna l'accesso ai propri risparmi o alle finanze familiari e/o nell'ostacolarne lo sviluppo o l'autonomia lavorativa. Anche il denaro e il lavoro sono strumenti di controllo se utilizzati in modo improprio ovvero come strumenti di limitazione delle scelte personali.

L'approccio adottato dall'ABI è apparso di grande utilità ai fini della presente inchiesta poiché l'ente indica i "segnali", che possono aiutare le donne a comprendere se si trovano in una condizione di violenza economica e, al contempo, individua i "rimedi" attraverso cui prevenire o contrastare il fenomeno. La lettura integrata degli uni e degli altri concorre a definire meglio, in modo concreto, il fenomeno.

Per quanto attiene specificatamente ai segnali di abuso economico, l'ABI invita le donne ad interrogarsi su vari aspetti quali:

- la disponibilità di un reddito personale e di un'autonomia economica o, al contrario, la limitazione nella ricerca di autonomia lavorativa ed economica;
- la possibilità di gestire il denaro in modo autonomo;
- la conoscenza delle decisioni finanziarie della famiglia, come l'acquisto di beni di un certo valore, e delle scelte di investimento e risparmio;
- il sostenimento da parte del *partner* di spese a nome delle donne senza il suo consenso o anche la semplice conoscenza;
- la possibilità di scegliere autonomamente le opportunità formative e di crescita professionale.

### **1.3.8. Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi e gli Ordini degli Psicologi regionali**

Un ruolo di primo piano nella definizione "istituzionale" del fenomeno della violenza economica può essere riconosciuto al Consiglio nazionale dell'ordine degli psicologi (CNOP). Sebbene non fornisca una definizione specifica di violenza economica, pienamente in linea con tutte le posizioni giuridiche e dottrinali, riconosce questa forma di abuso come parte integrante della violenza di genere. Nel documento il CNOP delinea le caratteristiche principali della violenza economica nella privazione dell'indipendenza economica per mantenere la vittima in una relazione di maltrattamento e sudditanza e sottolinea l'importanza di una formazione adeguata rivolta agli psicologi nel riconoscere e intervenire su tutte le forme di violenza, inclusa quella economica<sup>62</sup>.

Sul punto alcuni ordini regionali degli psicologi hanno delineato, riprendendo le principali definizioni riportate dall'OMS e dalla Convenzione di Istanbul, le principali caratteristiche che connotano la violenza economica.

---

<sup>62</sup> Si veda CNOP, *Il contrasto della violenza di genere*, Quaderni CNOP, novembre 2024. <https://www.psy.it/wp-content/uploads/2024/12/Ord-psic-Quaderno-DICIOTTO.pdf>.

L'ordine degli psicologi della Lombardia<sup>63</sup> definisce la violenza economica come una forma di abuso in cui il *partner* e/o il convivente:

- limita o nega l'accesso alle finanze familiari,
- occulta la situazione patrimoniale,
- proibisce o ostacola il lavoro della donna,
- non ottempera ai doveri di mantenimento,
- sfrutta la donna come forza lavoro senza retribuzione (ad esempio nell'ambito dell'impresa familiare),
- si appropria dei guadagni della *partner*,
- attua strategie di tutela giuridica a proprio vantaggio e a danno della donna.

Sulla stessa linea, l'ordine degli psicologi dell'Abruzzo<sup>64</sup> il quale ribadisce che la violenza economica si manifesta quando una persona esercita un controllo sulle risorse finanziarie per impedire che la donna possa contribuire al bilancio familiare o divenga capace di raggiungere un'indipendenza economica. L'obiettivo dell'abusante è mantenere la *partner* in una condizione di dipendenza, evitando che possa vivere senza il compagno.

Come nel caso della violenza psicologica, anche quella economica può essere difficile da riconoscere, specialmente quando si presenta in forme sottili e normalizzate. In molte situazioni, infatti, è ancora culturalmente accettato che la gestione del denaro spetti all'uomo, anche in società che si considerano avanzate. Le manifestazioni della violenza economica si manifestano in varie forme che vanno dall'impedire alla donna l'accesso ai conti bancari o persino al proprio conto personale, al concederle di fare la spesa solo secondo indicazioni precise e con il controllo delle spese effettuate; dall'ostacolarla nel cercare o mantenere un lavoro, alla contestuale svalutazione del lavoro domestico svolto, cui spesso sono accompagnate minacce di privazioni economiche per la donna o per i figli. Un'ultima forma di violenza economica è esercitata costringendo la *partner* a firmare mutui, finanziamenti o a fare da prestanome per attività del *partner*, senza offrire spiegazioni chiare.

Il denaro diventa uno strumento di potere per trattenere la donna nella relazione, sfruttandone il timore di ritenere che l'abbandono del *partner* possa determinarne uno stato di povertà assoluta o la perdita della stabilità sociale.

Viene anche osservato che la violenza economica può colpire anche altre donne del nucleo familiare, come figlie o parenti, trattate come inferiori solo in base al genere. Un esempio può essere il divieto di usare beni essenziali, come l'acqua calda, imposto esclusivamente alle donne della casa, con la scusa del risparmio.

Questo tipo di abuso può proseguire anche dopo la fine della relazione, sia essa riconosciuta legalmente o meno. L'uomo può continuare a ostacolare l'autonomia della donna rifiutandosi di versare gli alimenti, negando il rispetto degli accordi su figli e visite, non partecipando alle responsabilità genitoriali quotidiane o rifiutandosi di pagare rate di mutui condivisi. Può persino interferire con le sue possibilità di crescita

---

<sup>63</sup> Ordine degli psicologi della Lombardia, *Violenza economica*, [https://www.opl.it/public/files/19343-18973-OPL\\_Dossier\\_ViolenzaEconomica.pdf](https://www.opl.it/public/files/19343-18973-OPL_Dossier_ViolenzaEconomica.pdf).

<sup>64</sup> Ordine degli psicologi dell'Abruzzo, *Tipologie di violenza di genere*, agosto 2023, <https://ordinepsicologiabruzzo.it/blog-e-news/tipologie-di-violenza-di-genere.html>.

professionale.

### 1.3.9. Consiglio nazionale del notariato

È riconosciuto anche dal Consiglio nazionale del notariato che la violenza economica costituisce una delle forme più insidiose di sopraffazione, che si manifesta quando la donna viene isolata, privata delle proprie risorse economiche e patrimoniali ed esclusa dalle decisioni che riguardano la gestione e l'andamento della vita familiare. Tale condizione di privazione e marginalizzazione non solo limita l'autonomia e la libertà di scelta della persona, ma può costituire il terreno su cui si innestano ulteriori forme di abuso. Non di rado, infatti, la violenza economica evolve in violenza psicologica e, nei casi più gravi, può degenerare in violenza fisica, dando luogo a un processo di progressiva compromissione della dignità e dell'integrità della donna<sup>65</sup>.

In tale contesto, il Consiglio nazionale del notariato sottolinea come la conoscenza rappresenti uno dei più efficaci strumenti di tutela contro i soprusi. L'ignoranza e l'incompetenza, infatti, vengono frequentemente sfruttate per perpetrare prevaricazioni e violenze. È dunque attraverso l'informazione e la consapevolezza che diventa possibile prevenire situazioni di vulnerabilità e rafforzare l'autonomia delle donne, favorendo scelte responsabili e sicure<sup>66</sup>.

Il notariato ha da sempre svolto una rilevante funzione sociale, operando nell'interesse di tutte le parti coinvolte e offrendo supporto anche nelle scelte più complesse e delicate. In tale prospettiva, nel 2021 è stata istituita, per volontà della prima presidente donna, la Commissione Pari Opportunità, con l'intento di mettere a disposizione della società le competenze specifiche maturate nell'attività professionale quotidiana. Da questa visione è nato il progetto *“Conoscere per proteggersi”*<sup>67</sup>, una guida volta a promuovere consapevolezza e strumenti di tutela, in particolare contro la violenza economica, concepita per mettere a disposizione delle donne una vera e propria *“cassetta di informazioni e competenze”*, contenente gli strumenti necessari ad affrontare con maggiore contezza e sicurezza le principali – e talvolta decisive – scelte personali ed

---

<sup>65</sup> *“Conoscere per proteggersi”*, Consiglio nazionale del notariato, Commissione Pari Opportunità, memoria depositata nel corso dell'audizione del 5 dicembre 2024.

<sup>66</sup> Ibidem.

<sup>67</sup> Il vademecum affronta in maniera chiara e sistematica una serie di tematiche di grande rilevanza per la vita quotidiana e familiare. Si parte dall'analisi della famiglia tradizionale e della scelta del regime patrimoniale tra i coniugi, dei rapporti di convivenza, delle relazioni genitori-figli, per arrivare a questioni di natura patrimoniale, come la stipula di contratti di locazione e acquisto di un immobile, fino all'importanza di predisporre un testamento quale strumento di tutela e pianificazione. La guida dedica inoltre un approfondimento a un aspetto strettamente connesso alla violenza economica, ossia la condizione della donna che presta la propria attività in un'impresa familiare, oppure che mette a disposizione il proprio nome in aziende del coniuge, con conseguenze spesso onerose e difficili da gestire. Un ulteriore capitolo è riservato al tema dell'accesso al credito, con una riflessione articolata su strumenti quali il mutuo, l'ipoteca e la fideiussione, evidenziando opportunità e rischi connessi a tali scelte. Nel suo complesso, il vademecum si configura come una guida di particolare interesse, pensata per fornire alle donne – e più in generale ai cittadini – strumenti di conoscenza e consapevolezza utili ad affrontare con maggiore sicurezza le decisioni personali ed economiche.

economiche, e per ridurre il rischio di errori e conseguenze dannose, spesso destinate a protrarsi nel tempo<sup>68</sup>. Come sottolineato dalla dottoressa Alessandra Mascellaro, consigliera nazionale del Consiglio nazionale del notariato, audita il 4 dicembre 2024, «è fondamentale che le donne, nel momento in cui sottoscrivono un contratto di società, entrano nell'impresa familiare in qualità di collaboratrici, optano per la comunione legale o per la separazione dei beni, oppure più semplicemente contraggono un mutuo o prestano una garanzia, siano pienamente consapevoli delle implicazioni delle proprie scelte. Intervenire preventivamente è infatti più agevole che dover porre rimedio successivamente a situazioni di indebitamento o di dipendenza economica ormai consolidate»<sup>69</sup>.

Per rafforzare l'iniziativa, la Commissione Pari Opportunità del Consiglio nazionale del notariato ha individuato nella Banca d'Italia un *partner* istituzionale di primaria importanza. Tale intesa ha dato avvio a un programma di incontri diffusi su tutto il territorio nazionale, finalizzati alla formazione e alla sensibilizzazione della cittadinanza su un tema cruciale quale la violenza economica, con l'obiettivo di contribuire concretamente alla protezione e all'autonomia delle donne. La prima fase del progetto è stata dedicata a sensibilizzare, informare e coinvolgere, con la partecipazione sia degli operatori dei centri antiviolenza sia delle cittadine e dei cittadini. La seconda fase, invece, ha assunto un carattere più tecnico, rivolta specificamente alla formazione degli operatori dei centri antiviolenza, affinché potessero acquisire strumenti ulteriori per riconoscere e contrastare le diverse forme di abuso<sup>70</sup>.

Coinvolgere direttamente le donne vittime di violenza si è rivelato complesso - ha affermato la dottoressa Mascellaro nel corso dell'audizione - poiché spesso prevalgono timori legittimi che inducono alla reticenza. Tuttavia, si è osservato come l'opera di sensibilizzazione capillare consente di raggiungere anche loro, offrendo un sostegno concreto e favorendo percorsi di consapevolezza<sup>71</sup>.

## 1.4. Altri interlocutori

### 1.4.1. ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile)

L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) è una rete composta da oltre 300 tra organizzazioni della società civile, università, centri di ricerca, associazioni di categoria e soggetti istituzionali, impegnata nella promozione e attuazione in Italia dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e dei suoi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)<sup>72</sup>. Secondo l'ASviS la violenza economica comprende una serie di comportamenti di controllo e sorveglianza esercitati dal *partner*, che compromettono la libertà personale attraverso la minaccia

---

<sup>68</sup> Alessandra Mascellaro, consigliera nazionale del Consiglio nazionale del notariato, audizione del 5 dicembre 2024.

<sup>69</sup> Ibidem.

<sup>70</sup> Ibidem.

<sup>71</sup> Ibidem.

<sup>72</sup> <https://asvis.it/>.

continua di privazione delle risorse economiche, del diritto a un impiego, di un reddito personale nonché della possibilità di gestirlo autonomamente.

Si tratta di una forma di violenza che non provoca lividi né traumi emotivi evidenti, ma che, come le altre, mina profondamente la libertà, la dignità e i diritti delle donne<sup>73</sup>. Questa forma di abuso può manifestarsi in ambito familiare in molteplici modi: impedendo alla donna di accedere al lavoro fuori casa, approfittando del suo impiego irregolare in aziende di famiglia, appropriandosi dei suoi guadagni, nascondendo la reale situazione economica e patrimoniale della famiglia, negandole o limitandole l'accesso alle risorse finanziarie comuni, oppure costringendola a contrarre debiti<sup>74</sup>.

Va da sé che una donna indipendente dal punto di vista economico ha meno probabilità di subire violenza fisica e psicologica. Tuttavia, molti ostacoli si frappongono all'autonomia economica e finanziaria delle donne. Uno di questi è rappresentato dal lavoro di cura familiare, il cui valore economico non viene riconosciuto, e che grava in modo sproporzionato sulle donne divenendo un vero e proprio ostacolo al raggiungimento della loro indipendenza finanziaria.

Nonostante la scarsa attenzione riservata finora a questo fenomeno, la violenza economica è presente in molteplici situazioni di disagio vissute dalle donne. Ad esempio, in situazioni di separazione o divorzio, rientrano a pieno titolo nella definizione di violenza economica tutti quei comportamenti volti a ostacolare le opportunità lavorative della donna o a negarle il sostegno economico per i figli. Tra questi, un esempio diffuso è rappresentato dall'“auto-esonero” di molti padri rispetto agli obblighi di assistenza durante i periodi di chiusura scolastica o nelle ore pomeridiane.

Spesso sottovalutata, la violenza economica rappresenta un ostacolo profondo e sistemico, che si aggrava ulteriormente per le donne che affrontano altre forme di svantaggio, come l'età avanzata, la disabilità, le barriere linguistiche o l'origine etnica<sup>75</sup>.

#### **1.4.2. La *Global Thinking Foundation***

Secondo la *Global Thinking Foundation*<sup>76</sup>, la violenza economica rappresenta una forma subdola e spesso

---

<sup>73</sup> <https://asvis.it/asvis/goal5>.

<sup>74</sup> ASviS, “L'eguaglianza di genere: un obiettivo trasversale”, *Position Paper* n. 23, Gruppo di Lavoro sul Goal 5, maggio 2023. [https://2023.festivalsvilupposostenibile.it/public/asvisfestival23/files/Pubblicazioni/PositionPaperASviSGoal5\\_eguaglianza\\_genere.pdf](https://2023.festivalsvilupposostenibile.it/public/asvisfestival23/files/Pubblicazioni/PositionPaperASviSGoal5_eguaglianza_genere.pdf).

<sup>75</sup> *Ibidem*.

<sup>76</sup> La *Global Thinking Foundation* nasce nel 2016 per iniziativa di Claudia Segre, per sostenere, patrocinare e organizzare iniziative e progetti che abbiano come obiettivo la prevenzione della violenza economica e dell'abuso finanziario attraverso la disseminazione di alfabetizzazione finanziaria e digitale rivolta a donne, famiglie, soggetti indigenti, imprese impegnate nel perseguimento della parità di genere e, in generale, alle fasce più deboli della società. La *Global Thinking Foundation* supporta tra l'altro l'istruzione di qualità, l'uguaglianza di genere e il lavoro dignitoso e la crescita economica.

invisibile di abuso che può colpire qualunque donna, a prescindere dal livello di reddito o dal contesto sociale. Si manifesta attraverso il controllo delle risorse economiche e si nutre di antichi stereotipi patriarcali, secondo i quali l'uomo provvede economicamente alla famiglia mentre la donna si dedica alla casa e ai figli. Tali dinamiche, ancora culturalmente accettate, possono trasformarsi in veri e propri strumenti di soggiogazione, fino ad annientare la libertà individuale della vittima.

In genere, la violenza economica si insinua nella relazione con piccoli gesti: la *partner* è esclusa dalla gestione del denaro, viene costretta a chiedere soldi per ogni spesa, anche la più banale, oppure è ostacolata nel lavorare e nel raggiungere l'indipendenza. Tutto ciò crea un clima di sudditanza, generando nella donna un senso di inferiorità e di inadeguatezza.

Il percorso della violenza economica si sviluppa spesso in fasi progressive. Nella prima, si inizia con un isolamento finanziario soft: l'uomo gestisce i conti, prende decisioni importanti senza coinvolgere la *partner* e la "accompagna" fingendo supporto, ma di fatto esercitando controllo. Successivamente si passa al monitoraggio totale delle spese, alla negazione dell'accesso ai conti e all'occultamento delle entrate. Con il tempo, la donna può arrivare a ricevere solo una somma limitata per la spesa settimanale, le viene impedito l'uso di carte di credito e, nei casi più gravi, anche l'accesso a cure mediche o ai beni essenziali per i figli. Nella fase finale, il controllo si trasforma in abuso vero e proprio: la *partner* viene spinta a firmare documenti senza comprenderne il contenuto, contrarre debiti, fare da prestanome o addirittura subisce la sottrazione del proprio denaro in vista di una separazione.

Questa forma di violenza può continuare anche dopo la fine del rapporto: molti uomini si dichiarano nullatenenti, manipolano i redditi per evitare di versare gli assegni di mantenimento o si sottraggono completamente agli obblighi verso i figli.

## 2. ESPRESSIONI E FORME DELLA VIOLENZA ECONOMICA

Le varie definizioni di violenza economica ritraibili dal contesto giuridico e istituzionale aiutano a circoscrivere il fenomeno della violenza economica come ogni forma di coercizione tesa a limitare o negare l'autonomia finanziaria della donna, costringendola a una condizione di dipendenza e controllo.

La lettura integrata delle varie prospettive consente di identificare la violenza economica come l'insieme dei comportamenti volti a controllare l'abilità della donna di acquisire, utilizzare e mantenere risorse economiche.

La violenza economica viene agita prevalentemente all'interno di relazioni intime e/o familiari ed è raro che comportamenti economicamente abusanti avvengano singolarmente: la violenza economica tende a essere parte di un più ampio ciclo di violenza intima e/o familiare (fisica, psicologica e sessuale)<sup>77</sup>.

Alla base della violenza economica è posto un meccanismo di prevaricazione da cui originano tutte le altre forme di violenza. È per questo che la violenza economica ha una forte connotazione di genere e sono le donne ad avere le maggiori probabilità di subirla<sup>78 79</sup>.

Dai dati elaborati dall'Istat emerge che il 40 per cento delle donne in Italia ha subito violenza economica<sup>80</sup>.

---

<sup>77</sup> Adams, A.E., Littwin, A.K., Javorka, M., (2020), *The Frequency, Nature and Effects of Coerced Debt Among a National Sample of Women Seeking Help for Intimate Partner Violence*, *Violence Against Women*, 26(11): 1324- 1342.

<sup>78</sup> Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020), *Economic Abuse as an Invisible Form of Domestic Violence: a Multicountry Review*. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261-283; True, J. (2021). *Violence against women: what everyone needs to know*®. Oxford University Press.

<sup>79</sup> È quanto emerge anche da ricerche recenti. Si vedano, ad esempio, i seguenti report: D.i.RE – Donne in rete contro la violenza, *Report annuale 2023*, disponibile su <https://www.direcontrolaviolenza.it/wp-content/uploads/2024/06/REPORT-Dati-D.i.Re-2024.pdf>; ISTAT, *La violenza sulle donne* (<https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>); WeWorld (2023), Albini, M., Mattacchione, E., Cerri, E.R. (a cura di), *Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica*, disponibile su [www.weworld.it](http://www.weworld.it).

<sup>80</sup> L'Istat ha iniziato dal 2017 a rilevare dati attinenti al sistema della protezione delle donne vittime di violenza. Nel 2018 sono state avviate le indagini sulle prestazioni ed erogazioni dei servizi offerti dai centri antiviolenza (CAV) e un'analoga rilevazione sulle case rifugio, nel 2020 la rilevazione statistica sull'utenza dei centri antiviolenza e la diffusione dei dati del numero di pubblica utilità (1522) contro la violenza e lo stalking. Queste rilevazioni sono realizzate in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) presso la Presidenza del Consiglio e con le regioni.

Inoltre, la legge 5 maggio 2022, n. 53, recante "Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere" prevede che l'Istat conduca queste indagini per conoscere le caratteristiche dell'utenza che si rivolge ai centri antiviolenza, ivi inclusa la relazione autore-vittima, la tipologia di violenza subita, la presenza di figli e le tipologie di assistenza fornita. L'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità rendono disponibile, tramite uno specifico sistema informativo (<https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>), un quadro integrato e tempestivamente aggiornato di informazioni ufficiali sulla violenza contro le donne in Italia. Gli ultimi dati disponibili sono relativi al 2023. <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/la-fuoriuscita-dalla-violenza/centri-antiviolenza-e-case-rifugio/>.

Rispetto ai casi di violenza denunciati dalle donne, tuttavia, un numero esiguo di donne (89) riguarda casi di violenza economica, a conferma della scarsa consapevolezza che hanno le donne vittime di violenza circa l'esistenza di questo fenomeno (Figura 1).

*Figura 1 – Numero casi di violenza denunciati (anni 2023 – primi tre trimestri del 2024)*

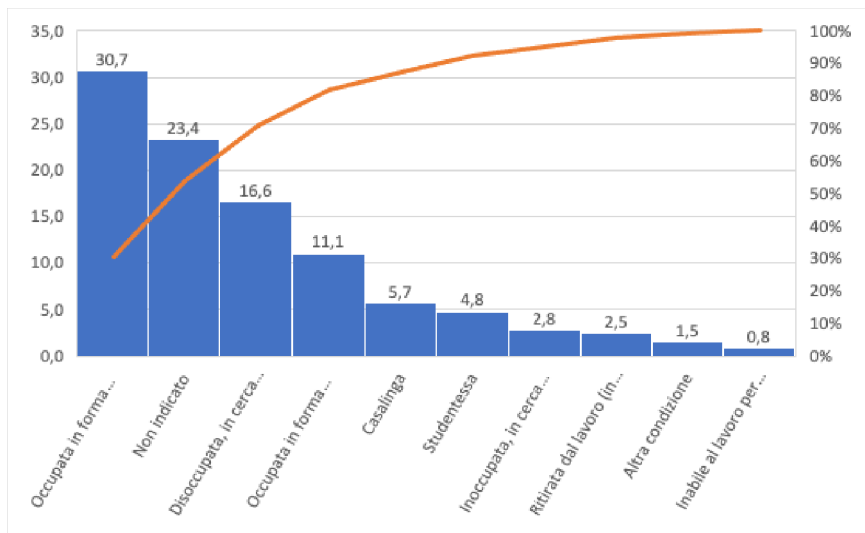
Tipi di violenza subita	2023				Totale complessivo	2024			Totale complessivo
	1°	2°	3°	4°		1°	2°	3°	
Violenza economica	18	28	16	39	101	31	27	31	89
Totale per trimestre	3.812	3.261	3.382	5.828	16.283	5.154	3.815	4.343	13.312

*Fonte: elaborazione su dati Istat (estrazione dei dati aprile 2025)*

Le elaborazioni dell'Istat sono molto accurate ed evidenziano anche la condizione occupazionale delle donne (occupata in forma stabile, occupata in forma saltuaria/precaria/lavoro informale; disoccupata, in cerca di nuova occupazione; inoccupata, in cerca di prima occupazione; ritirata dal lavoro (in pensione); inabile al lavoro per problemi di salute di lunga durata; studentessa; casalinga; altra condizione), ma non emergono dati relativi alla violenza subita dalle donne imprenditrici.

Nella Figura 2 si rappresenta la distribuzione dei dati in ordine decrescente di frequenza, con una linea cumulativa su un asse secondario come percentuale sul totale.

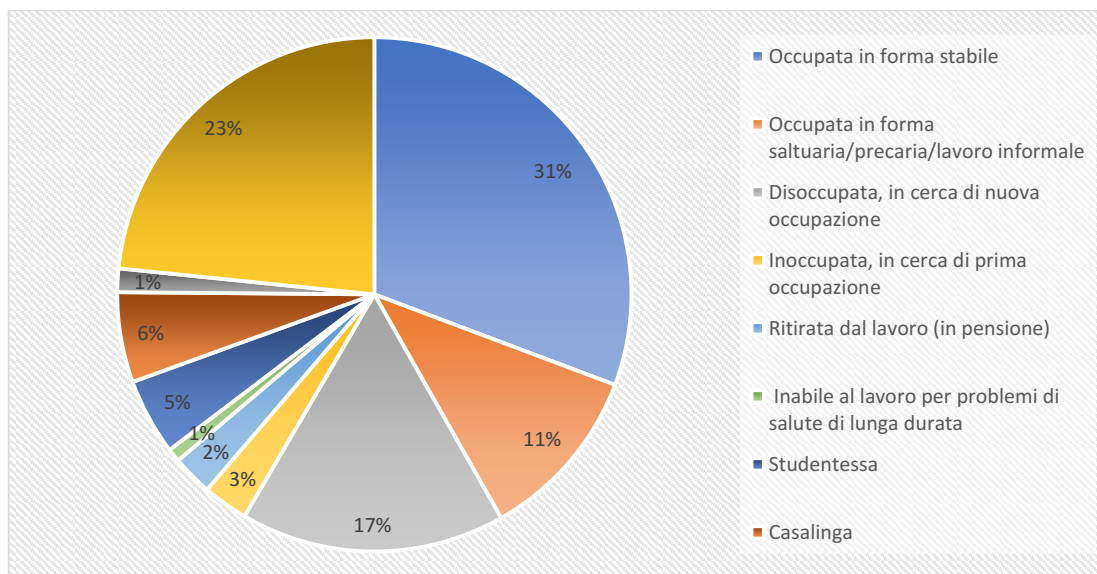
Figura 2 – Condizione occupazionale delle donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza (dati 2023)



Elaborazione su dati tratti da: <http://dati-violenzadonne.istat.it/> (estrazione dei dati aprile 2025)

La Figura 3 ripropone gli stessi dati in una rappresentazione più immediata.

Figura 3 - Condizione occupazionale delle donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza (anno 2023)



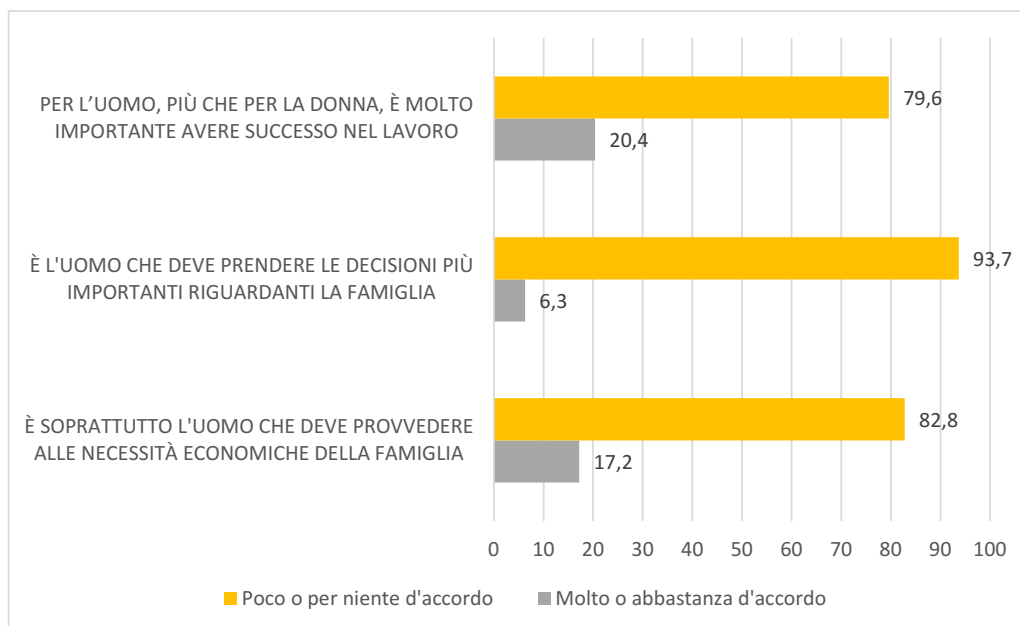
Elaborazione su dati tratti da <http://dati-violenzadonne.istat.it/> (estrazione dei dati aprile 2025)

L'analisi dei dati evidenzia che l'indipendenza economica può avere un ruolo importante nel rafforzamento dello status delle donne nella società e nella famiglia. Tale condizione riconosce le donne come attrici economiche che contribuiscono all'attività economica e, come tali, dovrebbero poterne beneficiare in condizioni di uguaglianza rispetto agli uomini.

Permangono purtroppo ancora molti stereotipi che rendono difficile l'acquisizione di un'autonomia economica delle donne. Di seguito se ne mostrano quelli ritenuti rilevanti ai fini dell'analisi cui è dedicato il presente paragrafo.

La Figura 4 evidenzia il grado di consapevolezza generalizzato su questioni che attengono all'indipendenza economica della donna.

Figura 4 – *Stereotipi principali sui ruoli di genere (dati 2023)*

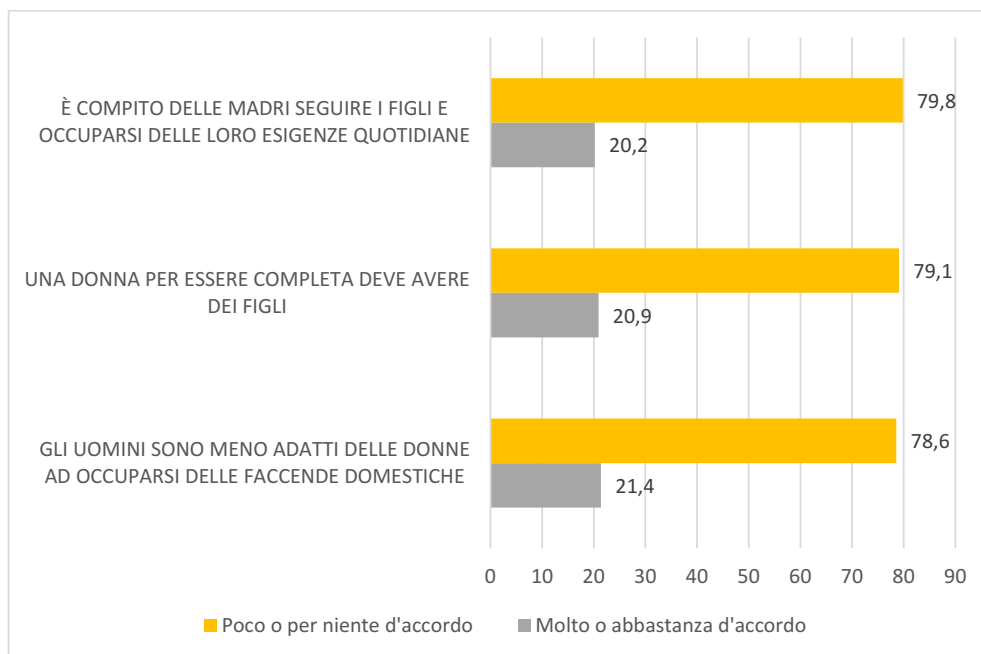


Elaborazione su dati Istat (estrazione dei dati aprile 2025)<sup>81</sup>

Se ai dati di cui sopra si aggiungono quelli legati al ruolo della donna nella società può notarsi che le differenze tendono ad assottigliarsi con oltre il 20 per cento degli intervistati che sottolinea il valore di alcuni stereotipi legati al lavoro di cura della donna e alla sua autorealizzazione in seno alla famiglia (Figura 5).

<sup>81</sup> Istat, *Stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza*, <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/> (estrazione dati 13/04/2025).

Figura 5 – Stereotipi sui ruoli di genere relativi al work-life balance



Elaborazione su dati Istat (estrazione dei dati aprile 2025)<sup>82</sup>

## 2.1. Ambito “domestico”

### 2.1.1. Ambito domestico. Tematiche

Le tematiche più ricorrenti possono essere sistematizzate come segue:

#### A. Violenza domestica e violenza del *partner* (in letteratura *Intimate Partner Violence -IPV*)

La violenza domestica emerge come una problematica strutturale e diffusa, con un impatto particolarmente rilevante sulle donne vittime di abusi fisici, psicologici ed emotivi perpetrati da *partner* o coniugi attraverso l’aggressione fisica, il controllo coercitivo e la manipolazione emotiva. Tali dinamiche risultano spesso rafforzate da norme socio-culturali che legittimano il dominio maschile all’interno delle relazioni affettive<sup>83</sup>.

<sup>82</sup> Istat, *Stereotipi sui ruoli di genere e l’immagine sociale della violenza*, <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/> (estrazione dati 13/04/2025).

<sup>83</sup> Secondo quanto osservato da Alessandra Relmi, direttrice di Confimi Industria Abruzzo, nell’audizione del 18 novembre 2024 “*Nei nuclei familiari siamo abituati a delegare il controllo a chi effettivamente ha il controllo economico, quindi il reddito maggiore, o a colui che apporta un lavoro più economicamente remunerato rispetto all’altro, quindi automaticamente il soggetto viene posto in una condizione di subordinazione, una condizione che lentamente va a subordinare anche a livello psicologico questa situazione.*”

In questo contesto, la dipendenza economica delle donne gioca un ruolo determinante nel perpetuarsi della violenza, in quanto l'insicurezza finanziaria costituisce una delle principali barriere all'uscita da situazioni abusive<sup>84</sup>. Le donne tendono a non denunciare le violenze subite, frenate dallo stigma sociale, dalla paura di ritorsioni e dalla carenza di un supporto adeguato da parte delle istituzioni<sup>85</sup>. Di conseguenza, le rilevazioni ufficiali risultano spesso sottostimate rispetto all'effettiva incidenza del fenomeno. Le evidenze emerse indicano chiaramente l'urgenza di potenziare le misure di protezione, rafforzare i canali di segnalazione e denuncia e promuovere iniziative di sensibilizzazione pubblica. Solo attraverso un approccio sistemico e multisettoriale sarà possibile affrontare efficacemente le radici culturali, economiche e istituzionali che alimentano la violenza domestica.

---

*Tendenzialmente in Italia – ce lo dicono i dati – è più l'uomo ad avere il potere economico sulla donna.”*

<sup>84</sup> *“Limitare l'accesso al denaro, escludere la partner dalle decisioni finanziarie, impedirle di lavorare o di formarsi, appropriarsi dei suoi guadagni, costringerla a contrarre debiti o a fungere da prestanome sono pratiche che trasformano l'economia familiare in uno spazio di dominio. Queste condotte non producono solo un danno patrimoniale, ma incidono direttamente sulla capacità della donna di autodeterminarsi. La dipendenza economica diventa così una barriera concreta all'uscita dalla relazione violenta, alimentando un circolo vizioso in cui la paura della povertà, dell'isolamento sociale e della perdita dei figli si somma alla pressione psicologica esercitata dal partner. In questo senso, la violenza economica non è soltanto una forma autonoma di abuso, ma anche un fattore che rende possibili e più gravi le altre forme di violenza. Contrastare la violenza economica in ambito domestico significa agire non solo sul piano repressivo, ma soprattutto su quello preventivo ed emancipatorio. Significa rafforzare l'educazione finanziaria, sostenere l'accesso al lavoro, garantire strumenti di protezione economica per le vittime, valorizzare il ruolo dei centri antiviolenza e promuovere una cultura della condivisione e della responsabilità nelle relazioni familiari”* (professoressa Paola Paoloni, docente di Diritto ed economia di impresa presso La Sapienza Università di Roma, audizione del 22 gennaio 2026).

<sup>85</sup> Nel corso dell'audizione del 6 maggio 2025, *Stefano Scarpetta*, Direttore per il lavoro, l'occupazione e le politiche sociali (ELS) dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), ha sottolineato come l'integrazione dei servizi rappresenta uno strumento fondamentale per favorire l'emersione e la denuncia dei casi di violenza contro le donne. L'accesso frammentato e parcellizzato ai diversi ambiti di assistenza – sanitario, legale, sociale e abitativo – costituisce infatti un ostacolo significativo, poiché obbliga le vittime a ripetere più volte la propria esperienza traumatica presso centri differenti, scoraggiando così la richiesta di aiuto e la formalizzazione della denuncia. Al contrario, la concentrazione dei servizi in un unico luogo fisico consente di ridurre il peso emotivo e burocratico del percorso di sostegno, aumentando la probabilità che le donne si rivolgano alle istituzioni e intraprendano un percorso di uscita dalla violenza. Il Direttore ha fatto notare come l'esperienza francese dei Centri per la giustizia familiare ha dimostrato l'efficacia di un modello multiservizi, in cui assistenza legale, cure mediche, supporto psicologico, servizi per i figli e soluzioni abitative vengono offerti nello stesso spazio. Tale approccio non solo facilita l'accesso, ma garantisce una risposta coordinata e tempestiva ai molteplici bisogni delle vittime. Analogamente, Australia e Nuova Zelanda hanno sviluppato sistemi integrati che coinvolgono sia i servizi pubblici sia il terzo settore, creando una rete di sostegno capace di accompagnare le donne lungo tutto il percorso di protezione e reinserimento. A livello internazionale, tuttavia, solo una parte dei Paesi OCSE ha adottato modelli realmente integrati, e tra le principali criticità emergono la mancanza di finanziamenti stabili e le difficoltà nella condivisione dei dati tra le diverse agenzie. Difatti, la possibilità di scambiare informazioni in maniera sicura e coordinata è essenziale, poiché riduce i costi amministrativi, evita la ripetizione dei racconti traumatici e rafforza la fiducia delle donne nelle istituzioni, incoraggiandole a denunciare.

## B. Violenza economica in gravidanza

Per molte donne la gravidanza rappresenta uno dei momenti di maggiore vulnerabilità. Le donne in gravidanza, in particolare quelle in situazioni socio-economiche precarie, corrono un rischio maggiore di subire abusi con gravi conseguenze fisiche e psicologiche. La violenza durante questa delicata fase di vita è associata a tassi più elevati di aborto spontaneo, ridotto peso del bambino alla nascita e stress materno a lungo termine, influenzando così sia la madre che il figlio. In questo scenario, è fondamentale che il sistema sanitario venga adeguatamente formato per riconoscere i segnali di violenza durante la gravidanza ed attivare tempestivamente percorsi di supporto e protezione. L'integrazione di strumenti di screening, la collaborazione con i servizi sociali e l'accesso a risorse economiche e abitative sicure possono fare la differenza nella vita di molte donne. Contrastare la violenza economica in tale fase significa non solo tutelare la salute e la dignità delle madri ma anche promuovere un ambiente più sicuro e sano per la nascita e la crescita dei bambini

## C. Aspetti economici e finanziari tipici della violenza economica in ambito domestico

Emerge un'ampia attenzione al fenomeno del controllo economico come forma pervasiva di violenza di genere. Le audizioni hanno messo in luce come le restrizioni imposte all'accesso alle risorse finanziarie, alla partecipazione alle decisioni economiche e alla vita lavorativa rappresentino strumenti di subordinazione che contribuiscono a mantenere le donne intrappolate in relazioni abusive. In contesti condizionati da stereotipi di genere, le norme socio-culturali tendono a legittimare la supremazia economica maschile, esacerbando la vulnerabilità femminile alla coercizione e allo sfruttamento. È evidente una significativa intersezionalità tra abuso economico e violenza fisica, suggerendo che la dipendenza finanziaria possa costituire un importante fattore di rischio per l'escalation della violenza. Al contempo, si evidenziano anche percorsi di contrasto efficaci, quali programmi di *empowerment* economico, interventi normativi e campagne di sensibilizzazione mirate a rafforzare l'autonomia delle donne. Le evidenze raccolte convergono sulla necessità di implementare politiche pubbliche integrate che affrontino non solo le manifestazioni più visibili della violenza, ma anche le radici strutturali delle disuguaglianze economiche di genere.

### 2.1.2. Aspetti economici e finanziari tipici della violenza economica in ambito domestico

La violenza economica in ambito domestico può essere definita come l'insieme di comportamenti volti a ostacolare, limitare o negare l'autonomia finanziaria di una persona all'interno di una relazione familiare o affettiva.

Essa si manifesta attraverso una serie di comportamenti volti a impedire o ostacolare l'indipendenza finanziaria di una persona, compromettendone la libertà di scelta e la possibilità di gestire in autonomia le proprie risorse<sup>86</sup>.

---

<sup>86</sup> “Secondo l'OCSE, la violenza economica può essere ricondotta a tre macro-aree principali. La prima riguarda l'impossibilità per la donna di acquisire e accumulare risorse finanziarie. In tale ambito rientrano anche quei comportamenti che ostacolano o

Si tratta di una forma di coercizione subdola ma estremamente pervasiva, in grado di incidere in profondità sulla vita personale e sociale della vittima, fino a determinare uno stato di dipendenza materiale strutturale. La dimensione economica della violenza<sup>87</sup> agisce infatti come leva di controllo quotidiano, attraverso la quale viene limitata sia la capacità di agire, sia quella di progettare un'alternativa possibile<sup>88</sup>.

In linea con la definizione contenuta nella Convenzione di Istanbul, la violenza nei confronti delle donne comprende ogni forma di azione fondata sul genere che provochi, o possa provocare, danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica. In particolare, la violenza domestica include quegli atti che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare, oppure tra *partner* attuali o precedenti<sup>89</sup>, e che si configurano come strumenti di dominio, sopraffazione o isolamento. Sebbene nel sistema normativo italiano manchi una definizione legislativa univoca del concetto di violenza economica, l'art. 3 della legge n. 119 del 2013, n. 119, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 93 del 2013, recante Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonchè in tema di protezione civile e di commissariamento delle province, ne riconosce la rilevanza esplicita all'interno delle dinamiche domestiche.

---

*impediscono alla partner di intraprendere un'attività lavorativa. Tali condotte, pur configurandosi come forme di controllo e privazione, possono talvolta essere mascherate da atteggiamenti apparentemente premurosi o accuditivi, attraverso i quali l'abusante si presenta come figura protettiva. Il secondo elemento è rappresentato dalla mancanza di consapevolezza e dalla conseguente impossibilità di utilizzare in modo autonomo le risorse economiche disponibili. Il terzo aspetto, spesso sottovalutato, è costituito dalla dipendenza economico-finanziaria, che si configura come una sottocategoria della violenza economica e merita particolare attenzione. Tale condizione si manifesta innanzitutto nell'incapacità di far fronte con mezzi propri a eventi imprevisi della vita quotidiana, come la rottura di un elettrodomestico o di un'automobile, evidenziando la mancanza di autonomia nella gestione degli shock esterni. Essa si esprime inoltre nella delega strutturale della gestione del denaro ad altre persone, fenomeno riscontrabile in numerosi casi in cui le donne dichiarano di non occuparsi delle questioni economiche familiari poiché demandate al partner. Infine, la dipendenza economica si traduce nell'assenza di una pianificazione finanziaria di medio-lungo periodo: non vi è consapevolezza circa l'esistenza di strumenti di accumulo, di strategie previdenziali o di programmi di risparmio, con il risultato di vivere in una condizione di "infantilizzazione" economica che priva la donna della possibilità di costruire un futuro autonomo e sicuro. In sintesi, la violenza economica, nelle sue diverse articolazioni, non si limita a privare le donne di risorse materiali, ma incide profondamente sulla loro capacità di autodeterminazione, consolidando dinamiche di dipendenza e vulnerabilità che ostacolano percorsi di emancipazione e libertà" (Azzurra Rinaldi, Direttrice della School of Gender Economics presso l'Università telematica Unitelma de La Sapienza di Roma, audizione del 17 ottobre 2023).*

<sup>87</sup> L'EIGE ritiene che la violenza economica si sostanzia in «qualsiasi atto o comportamento che provochi danni economici alla donna *partner*», tra cui anche la limitazione all'accesso alle risorse finanziarie, all'istruzione o al mercato del lavoro, oltre al mancato adempimento di responsabilità economiche come il pagamento degli alimenti e il danneggiamento della proprietà (così come riportato da *Fondazione Finanza Etica - Gruppo Banca Etica*, nella memoria depositata nel corso dell'audizione del 12 novembre 2024, p. 3).

<sup>88</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, in [https://www.pariopportunita.gov.it/media/nipbsz2o/guida\\_la\\_violenza\\_economica\\_link.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/nipbsz2o/guida_la_violenza_economica_link.pdf), 2024.

<sup>89</sup> Si veda l'art. 3 della Convenzione di Istanbul.

Le modalità attraverso cui si declina questo tipo di controllo possono variare in base alla configurazione del nucleo familiare<sup>90</sup>, ma tendono a convergere verso un medesimo obiettivo: impedire alla persona soggetta alla violenza di accedere alle risorse, gestirle in autonomia e sviluppare strumenti economici che le permettano di affrancarsi dalla relazione<sup>91</sup>. Nei rapporti di coppia, ad esempio, il controllo può esercitarsi mediante la gestione unilaterale del reddito familiare, la pretesa di rendicontazioni costanti, la negazione dell'accesso ai conti bancari o l'imposizione di limiti arbitrari all'uso del denaro, anche quando si tratta di risorse personali, del telefono o dell'automobile. In alcuni casi, si assiste alla privazione di strumenti essenziali come carte di credito o bancomat, o alla negazione sistematica di fondi necessari per l'acquisto di beni di prima necessità.

Un'altra forma frequente, presentata dall'abusante come atto di gentilezza, è il divieto di svolgere un'attività lavorativa o di intraprendere un percorso formativo, con il risultato di ostacolare in modo diretto l'acquisizione di competenze e l'inserimento nel mercato del lavoro. L'amministrazione esclusiva di imprese familiari, condotta in assenza di trasparenza, rappresenta un'ulteriore modalità di esclusione economica. Nei casi più gravi, si arriva allo sfruttamento della firma della vittima per accedere a prestiti, contrarre ipoteche o stipulare fidejussioni senza adeguata informazione, spesso mettendone a rischio la credibilità creditizia<sup>92</sup>. Simmetricamente, si possono osservare comportamenti di dilapidazione del patrimonio comune, di mancata corresponsione del mantenimento successivo alla separazione<sup>93</sup>, o di manipolazione delle dichiarazioni reddituali al fine di ridurre gli obblighi economici nei confronti dell'ex coniuge o dei figli<sup>94</sup>.

Anche all'interno di famiglie allargate o in relazioni tra genitori e figli adulti, il controllo economico può manifestarsi attraverso la negazione del supporto necessario, la gestione esclusiva dei beni comuni o il danneggiamento intenzionale della proprietà personale. In queste configurazioni, la logica di fondo resta invariata: impedire lo sviluppo dell'indipendenza economica dell'altro e rafforzare un sistema relazionale

---

<sup>90</sup> Camera dei deputati, Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, Doc. XXIII n. 4 – *Relazione sulla ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere per la redazione di un testo unico*, approvata il 31 luglio 2024, p. 118.

<sup>91</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, Milano, 2024, pp. 8-9.

<sup>92</sup> “*Le signore non parlano di soldi*” di Azzurra Rinaldi, 2023, pag. 116.

<sup>93</sup> In merito all'adempimento degli oneri di mantenimento verso la prole, le risultanze emerse da un'indagine demoscopica condotta nel settembre 2023 da WeWorld, in collaborazione con Ipsos, evidenziano una criticità di rilevante impatto sociale: circa il 37 per cento delle donne separate o divorziate dichiara di non percepire, in alcuna misura, l'assegno stabilito per la cura dei figli. Tale analisi è stata sviluppata su un campione di 1.200 individui — includente un sottogruppo specifico di 209 donne separate o divorziate — rappresentativo della popolazione italiana per fasce anagrafiche e distribuzione geografica. La rilevazione è stata effettuata mediante metodologia CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), garantendo il rigore statistico necessario per delineare la dimensione di un fenomeno che integra una delle manifestazioni più diffuse della violenza economica in ambito familiare (Memoria depositata dalla Onlus WeWorld (23 ottobre 2023).

<sup>94</sup> Memoria depositata da *Fondazione Finanza Etica - Gruppo Banca Etica*, nel corso dell'audizione del 12 novembre 2024, cit., pp. 2-3.

fondato sulla subordinazione.

Dal punto di vista dinamico, la violenza economica tende a svilupparsi per fasi successive, secondo una *escalation* di comportamenti che si rafforzano nel tempo. In una fase iniziale, l'obiettivo è creare una forma di isolamento economico ed informativo, limitando l'accesso ai dati finanziari e alimentando una dipendenza crescente. Nella fase intermedia, si consolida il controllo mediante compensi imposti, gestione unilaterale del bilancio familiare ed esclusione dalle decisioni economiche. Progressivamente, la vittima perde ogni forma di autonomia e viene privata dell'accesso alle risorse. Infine, negli stadi più avanzati, si verifica una vera e propria espropriazione: dilapidazione del patrimonio, indebitamento forzato, firme coatte su documenti svantaggiosi<sup>95</sup>.

La conferma della gravità del fenomeno, è avvalorata dai risultati della ricerca condotta da *Surviving Economic Abuse (SEA)*, secondo cui nel 95 per cento dei casi di violenza domestica e di femminicidio l'innesco coincide con la violenza economica. Essa rappresenta dunque il primo passo di un percorso di progressiva privazione della libertà e dell'autodeterminazione, che si traduce in una condizione di dipendenza e vulnerabilità dalle conseguenze drammatiche<sup>96</sup>.

Si sottolinea, infine, che la violenza economica non si presenta quasi mai in modo isolato, bensì si intreccia spesso con altre forme di coercizione, tra cui quella psicologica, verbale e fisica. In ogni caso, il suo scopo principale rimane invariato: mantenere la vittima in una condizione di totale dipendenza, ostacolando sistematicamente ogni possibilità di ripresa e di emancipazione.

### **2.1.3. Limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie personali e familiari**

All'interno delle relazioni domestiche caratterizzate da squilibri strutturali di potere, il controllo delle risorse finanziarie emerge come uno strumento centrale di coercizione. La violenza economica, sistematica e intenzionale, mira a impedire alla persona destinataria dell'abuso l'accesso diretto ai mezzi economici e la possibilità di gestirli in modo autonomo<sup>97</sup>. Questa tipologia di violenza compromette la capacità individuale della vittima di pianificare, scegliere e agire secondo criteri propri, determinando una condizione prolungata di dipendenza materiale che consolida l'asimmetria nei rapporti familiari<sup>98</sup>.

In proposito, la sottrazione deliberata di informazioni patrimoniali rappresenta una prassi finalizzata alla gestione esclusiva delle risorse economiche comuni e si configura come un dispositivo funzionale al

---

<sup>95</sup> Claudia Segre, esperta di educazione finanziaria e fondatrice nonché presidente della *Global Thinking Foundation*, audizione del 19 settembre 2024.

<sup>96</sup> Ibidem.

<sup>97</sup> Camera dei deputati, Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, Doc. XXIII n. 4, *Relazione sulla ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere per la redazione di un testo unico*, cit., p. 28.

<sup>98</sup> Memoria "*Vademecum - Conoscere per proteggersi*" depositata dal Consiglio Nazionale del Notariato, nel corso dell'audizione del 5 dicembre 2024.

consolidamento di una condizione di dipendenza materiale. Questo comportamento si attua mediante l'occultamento sistematico di dati rilevanti, quali l'entità dei redditi percepiti, la presenza e la movimentazione di conti correnti – sia individuali sia cointestati – e l'esistenza di investimenti o di altri strumenti di accumulazione del capitale<sup>99</sup>. La mancanza di trasparenza, lungi dall'essere un semplice atto omissivo, si inserisce in una più ampia strategia di esclusione dall'accesso alle informazioni necessarie per l'esercizio di un controllo consapevole sulla propria situazione economica.

Secondo la classificazione proposta dall'ISTAT<sup>100</sup>, l'impedimento all'accesso alle informazioni sul reddito familiare costituisce una delle forme attraverso cui si articola il controllo economico in contesto domestico. La privazione informativa si traduce, infatti, in una condizione di marginalizzazione decisionale, poiché compromette la possibilità per la persona coinvolta di acquisire una visione organica della disponibilità economica complessiva, precludendo qualsiasi processo di valutazione razionale delle scelte finanziarie da intraprendere.

Le conseguenze economiche derivanti dall'esclusione sistematica dell'accesso alle informazioni patrimoniali si articolano lungo una pluralità di direttrici che coinvolgono tanto la dimensione gestionale quanto quella relazionale all'interno del contesto domestico. In primo luogo, l'impossibilità di accedere a dati rilevanti compromette la capacità di pianificazione economica, sia a livello individuale che familiare, rendendo impraticabile la definizione di strategie finanziarie coerenti con obiettivi di breve, medio e lungo periodo<sup>101</sup>. La mancanza di informazioni impedisce la strutturazione di percorsi di risparmio, l'identificazione di priorità economiche e l'adozione di decisioni fondate su criteri di sostenibilità e stabilità nel tempo<sup>102</sup>.

Contestualmente, l'assenza di trasparenza patrimoniale determina una limitazione sostanziale dell'autonomia decisionale, precludendo la possibilità di esercitare scelte finanziarie indipendenti e impedendo la partecipazione attiva alle decisioni economiche quotidiane, anche quelle di portata minima ma essenziali per il benessere individuale<sup>103</sup>. A questa dinamica si aggiunge una forma strutturata di dipendenza funzionale, prodotta dal ricorso continuativo alla figura del *partner* per la soddisfazione di esigenze materiali primarie, comprese quelle legate alla cura dei figli. Condizione che alimenta una relazione di subordinazione ripetitiva e difficilmente reversibile, che si accompagna a una progressiva erosione della capacità contrattuale<sup>104</sup>.

Ulteriori criticità si riscontrano sul piano della sicurezza finanziaria: l'esclusione informativa espone infatti la

---

<sup>99</sup> Teresa Masciopinto, presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

<sup>100</sup> Memoria depositata da Teresa Masciopinto, presidente della Fondazione Finanza Etica, nel corso dell'audizione del 12 novembre 2024.

<sup>101</sup> Commissione Pari Opportunità (a cura di), *Vademecum - Conoscere per proteggersi*, cit., p. 8.

<sup>102</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit., pp. 3-4.

<sup>103</sup> Teresa Masciopinto, presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

<sup>104</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, cit., pp. 10-11.

persona coinvolta a una serie di rischi patrimoniali, tra cui l'inconsapevole intestazione di obbligazioni debitorie, la compromissione della propria solvibilità o l'accumulo di passività generate da operazioni finanziarie condotte unilateralmente dal *partner*.

In questo quadro, l'opacità gestionale contribuisce a rafforzare ulteriormente le dinamiche di controllo e isolamento, in quanto il monopolio delle informazioni economiche si inserisce all'interno di una strategia più ampia volta a circoscrivere i margini di autodeterminazione della persona soggetta al controllo, consolidando la disparità nella distribuzione del potere economico all'interno della relazione<sup>105</sup>.

Nel contesto della violenza domestica, la privazione dell'accesso a strumenti di pagamento – come carte di credito, carte di debito o bancomat – costituisce una delle pratiche più efficaci attraverso cui l'abusante esercita un controllo diretto sulla capacità della vittima di gestire in autonomia le proprie risorse economiche. Questa limitazione si traduce in una vera e propria interdizione operativa, mediante la quale la persona sottoposta a tale regime coercitivo viene gradualmente spogliata della possibilità di effettuare scelte autonome in merito all'utilizzo del proprio denaro<sup>106</sup>. Il risultato è una condizione di subordinazione economica radicale, in cui la dipendenza non è solo materiale, ma strutturalmente integrata nella gestione quotidiana della vita.

Questa forma di controllo può esprimersi attraverso modalità diversificate: dalla sottrazione fisica degli strumenti di pagamento, che impedisce ogni forma di operatività finanziaria, alla revoca unilaterale dell'accesso a conti cointestati, fino all'impedimento sistematico dell'ottenimento di nuovi dispositivi bancari<sup>107</sup>. In ciascuna di queste declinazioni, il comune denominatore è rappresentato dall'impossibilità, per la vittima, di esercitare pienamente la propria capacità economica, rimanendo vincolata a un sistema in cui il potere di disporre del denaro viene trasferito esclusivamente a chi detiene il controllo relazionale.

Al contempo, in molte situazioni riconducibili alla violenza domestica, il controllo si estende anche al reddito personale della vittima, a prescindere dalla sua provenienza o titolarità formale. In tali contesti, la persona si ritrova costretta a sottostare a vincoli imposti in modo arbitrario e unilaterale, che ne regolano l'accesso e l'utilizzo. Il reddito, pur essendo frutto di un'attività lavorativa autonoma, viene di fatto espropriato mediante pratiche che comprendono la consegna obbligata delle entrate, l'imposizione di *budget* rigidamente predefiniti, il monitoraggio ossessivo delle spese e la richiesta sistematica di rendicontazioni anche per importi minimi<sup>108</sup>. La gestione economica familiare, anziché fondarsi su criteri di equità e trasparenza, viene condotta in maniera unilaterale da chi detiene il potere coercitivo, escludendo l'altra parte da qualsiasi forma di partecipazione effettiva.

Questa dinamica può spingersi fino al divieto di accesso ai conti correnti personali o a forme di risparmio precedentemente accumulate, trasformando ogni tentativo di autodeterminazione finanziaria in un potenziale atto di disobbedienza. Anche nel caso in cui la vittima risulti formalmente coinvolta nella gestione di patrimoni

---

<sup>105</sup> *Ivi*, pp. 14-16.

<sup>106</sup> *Ivi*, pp. 12-13.

<sup>107</sup> *Ivi*, pp. 52-53.

<sup>108</sup> Commissione Pari Opportunità (a cura di), *Vademecum - Conoscere per proteggersi*, cit., pp. 2-3.

familiari, attività imprenditoriali o *asset* finanziari condivisi, l'amministrazione concreta resta nelle mani dell'abusante, che opera in condizioni di totale opacità e senza alcuna condivisione decisionale. La richiesta continua di giustificazioni e l'obbligo di subordinare ogni spesa all'approvazione del *partner* alimentano un clima di sorveglianza pervasiva che mina profondamente la dignità e la libertà della persona<sup>109</sup>.

Tutti i comportamenti sopra esaminati, ampiamente documentati nell'ambito della violenza economica domestica, si collocano nella fase evolutiva denominata “*controllo e assenza di condivisione*”<sup>110</sup>, in cui si evidenzia la volontà sistematica dell'abusante di escludere la vittima dalla gestione delle risorse comuni, di occultare informazioni relative alle entrate familiari e di consolidare un modello relazionale fondato sulla negazione dell'autonomia economica. In questa fase, ogni residuo margine di manovra viene eroso, mentre l'asimmetria finanziaria diventa lo strumento principale attraverso cui viene mantenuto il dominio relazionale.

Le conseguenze di tale struttura di controllo si rivelano estremamente incisive, sia sul piano materiale che su quello psicologico. La privazione dell'autonomia finanziaria genera una condizione di dipendenza totale, che impedisce alla vittima di intraprendere percorsi di uscita dalla relazione<sup>111</sup>. Al contempo, si sviluppa un senso profondo di inadeguatezza, alimentato dalla continua delegittimazione e dall'impossibilità di rispondere ai propri bisogni e a quelli delle persone a carico. La percezione di non essere in grado di gestire il denaro, anche quando si è perfettamente capaci di farlo, costituisce una forma di interiorizzazione del controllo subito, che rafforza ulteriormente il vincolo di subordinazione.

Questa stessa dinamica favorisce un isolamento progressivo, sia materiale che relazionale, poiché la gestione maniacale delle spese e la necessità costante di autorizzazione riducono drasticamente le possibilità di interazione autonoma con il contesto esterno. Il risultato finale è una dipendenza economica strutturata, in cui la persona si ritrova priva di mezzi propri e nella condizione di dover permanere in una relazione disfunzionale per assenza di alternative praticabili. L'abuso finanziario, in tale prospettiva, si configura come una componente fondamentale di quel modello più ampio noto come controllo coercitivo, attraverso il quale viene limitata la libertà della vittima, non mediante l'uso episodico della forza, ma attraverso un insieme sistemico di pratiche volte a degradare, minacciare e annullare la capacità di autodeterminazione.

#### **2.1.4. Obbligo alla contrazione del debito**

L'imposizione forzata di debiti nel contesto della violenza domestica costituisce una forma di abuso economico, attraverso la quale un individuo, generalmente il *partner* abusante, costringe l'altro a contrarre obbligazioni finanziarie senza un consenso pienamente informato. Questa pratica si inserisce tra le strategie di controllo finanziario e coercizione, finalizzate a limitare l'autonomia economica della vittima e a renderla

---

<sup>109</sup> “*Le signore non parlano di soldi*” di Azzurra Rinaldi, 2023, cit., pag. 116.

<sup>110</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, cit., p. 14.

<sup>111</sup> *Stefano Lucchini*, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), audizione del 21 novembre 2024.

maggiormente dipendente dall'abusante, rafforzando così la sua vulnerabilità all'abuso.

Tale forma di violenza può manifestarsi attraverso diversi meccanismi. In alcuni casi, la vittima è costretta a sottoscrivere prestiti o finanziamenti dai quali non trae alcun beneficio diretto; in altri, il *partner* utilizza il suo nome per ottenere crediti senza il suo consenso o sotto coercizione psicologica<sup>112</sup>. Non è raro che vengano accumulati debiti su carte di credito congiunte senza una decisione condivisa, oppure che mutui, contratti di locazione o utenze vengano intestati alla vittima, attribuendole responsabilità economiche onerose. In ulteriori situazioni, la coercizione può assumere forme più subdole, come la manipolazione o la minaccia affinché la vittima accetti di contrarre debiti, spesso accompagnate dalla promessa ingannevole di un futuro rimborso.

Le donne incontrano notevoli difficoltà nel liberarsi da obblighi finanziari contratti in condizioni di coercizione, anche a causa della scarsa consapevolezza da parte degli istituti bancari circa i confini e le caratteristiche di tali situazioni. In assenza di politiche e procedure specifiche, le banche tendono a trattare i finanziamenti ottenuti sotto costrizione come se fossero stati richiesti e concessi volontariamente, esigendo pertanto il rispetto degli impegni contrattuali anche in presenza di evidenti circostanze di violenza economica. Alla luce di ciò, risulta auspicabile un maggiore impegno da parte degli operatori del credito e del sistema finanziario, volto a riconoscere e gestire adeguatamente tali casistiche. In tal senso, l'esperienza di alcuni Paesi può offrire modelli di riferimento: in Australia, ad esempio, gli istituti bancari adottano procedure di indagine finalizzate all'identificazione di situazioni riconducibili alla violenza economica, promuovendo una maggiore tutela delle persone coinvolte<sup>113</sup>.

Le ripercussioni di questa forma di abuso sono molteplici e significative. L'indebitamento forzato compromette gravemente l'autonomia finanziaria della vittima, ostacolando la possibilità di svincolarsi dall'abusante. Inoltre, il danneggiamento del suo profilo creditizio può precluderle l'accesso a strumenti essenziali per la ricostruzione della propria indipendenza economica, come mutui, affitti o prestiti. Dal punto di vista psicologico, la pressione derivante dall'accumulo di debiti imposti può generare elevati livelli di stress e ansia, contribuendo a un senso di disperazione e impotenza. A ciò si aggiunge l'isolamento sociale e professionale che può derivare dalle difficoltà economiche, ostacolando ulteriormente il recupero dell'autosufficienza<sup>114</sup>.

Per contrastare questo fenomeno, è necessario un approccio multidimensionale che integri strumenti giuridici, supporto finanziario e interventi educativi. L'accesso a consulenze legali e finanziarie può consentire alle vittime di rinegoziare i debiti contratti sotto coercizione, mentre un adeguato riconoscimento giuridico della violenza economica come forma di abuso domestico è essenziale per garantirne una tutela efficace. Le organizzazioni di supporto, come i centri antiviolenza e le associazioni specializzate, svolgono un ruolo significativo nell'assistenza alle vittime, offrendo risorse concrete per la loro emancipazione. Inoltre, i programmi di educazione finanziaria rappresentano un ulteriore strumento di *empowerment*, fornendo alle

---

<sup>112</sup> Commissione Pari Opportunità (a cura di), *Vademecum - Conoscere per proteggersi*.

<sup>113</sup> “*Le signore non parlano di soldi*” di Azzurra Rinaldi, 2023, pag. 110.

<sup>114</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere.

vittime le competenze necessarie per riprendere il controllo delle proprie risorse economiche.

Nonostante l'imposizione indebita di debiti sia ancora una forma di violenza relativamente poco riconosciuta, il suo impatto sulla libertà e sull'autonomia delle vittime è significativo. È fondamentale sensibilizzare l'opinione pubblica e promuovere una maggiore consapevolezza su questi meccanismi di abuso, affinché si possa prevenire e contrastare efficacemente una delle più insidiose strategie di controllo economico all'interno delle dinamiche di violenza domestica.

### 2.1.5. Esclusione dalle decisioni finanziarie

Nel contesto della violenza domestica, l'esclusione sistematica della vittima dalla gestione finanziaria familiare si configura come una strategia finalizzata alla costruzione di un regime di controllo economico stabile e duraturo. Una dinamica che si manifesta come un processo articolato di progressiva esautorazione dal ruolo decisionale, che ha per scopo la compromissione dell'autonomia individuale e il consolidamento di una condizione di dipendenza strutturale<sup>115</sup>.

Attraverso l'amministrazione unilaterale del patrimonio comune, l'abusante persegue, da un lato, il controllo diretto delle risorse e, dall'altro, l'annullamento della capacità dell'altra persona di partecipare attivamente alle scelte economiche che riguardano la vita familiare<sup>116</sup>. In tale configurazione, la privazione della funzione gestionale assume un valore simbolico e materiale al tempo stesso, poiché incide sulla possibilità concreta della vittima di influire sulle traiettorie finanziarie personali e familiari, rendendo impossibile l'attivazione di percorsi di emancipazione economica.

L'obiettivo principale, in questa fase, è dunque quello di ridurre la capacità della persona soggetta alla coercizione di esercitare un ruolo pienamente attivo nella conduzione della propria vita, ostacolando l'acquisizione di strumenti economici che possano favorire l'indipendenza. A ciò si aggiunge un processo di erosione delle competenze finanziarie percepite, che contribuisce a rafforzare la vulnerabilità e a legittimare, sul piano relazionale, l'esclusione dalla sfera decisionale<sup>117</sup>.

L'esclusione dalle decisioni finanziarie si concretizza, nella pratica quotidiana e nell'ambito della vita domestica, attraverso diversi meccanismi, tutti mirati a privare la vittima di ogni potere contrattuale ed economico all'interno della relazione<sup>118</sup>.

Uno dei metodi più diffusi consiste nell'occultamento delle informazioni patrimoniali attraverso una serie di pratiche consolidate: si nega l'accesso ai dati relativi al reddito, si evitano spiegazioni sull'uso dei conti

---

<sup>115</sup> Commissione Pari Opportunità (a cura di), *Vademecum - Conoscere per proteggersi*, cit., p. 11.

<sup>116</sup> Stefano Lucchini, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), audizione del 21 novembre 2024.

<sup>117</sup> Cfr. anche l'art. 6 della Convenzione di Istanbul sull'importanza di favorire e promuovere l'autodeterminazione delle donne.

<sup>118</sup> Teresa Masciopinto, presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

bancari, si escludono del tutto riferimenti a eventuali investimenti o beni patrimoniali<sup>119</sup>. A ciò si aggiunge il controllo sugli strumenti di pagamento, spesso sottratti o disattivati per impedire ogni operazione autonoma. Anche quando il reddito è formalmente percepito dalla vittima, il suo utilizzo è sottoposto a limiti rigidi, definiti unilateralmente, che possono prevedere la consegna integrale delle somme, l'imposizione di un *budget* minimo, o l'obbligo di fornire giustificazioni continue.

Si genera così una situazione in cui la vittima, pur essendo inserita in un contesto economico familiare attivo, si trova esclusa da ogni leva decisionale: senza accesso diretto a risorse e informazioni, ogni tentativo di gestione autonoma diventa infatti impraticabile. Il risultato finale è soprattutto quello dell'impossibilità stessa di costruire un progetto di vita alternativo. L'asimmetria economica viene pertanto utilizzata come strumento di potere, e assume una funzione centrale nella struttura di controllo che caratterizza la relazione<sup>120</sup>.

Un altro strumento di controllo, il quale si radica in stereotipi di genere, è la delegittimazione delle competenze finanziarie della vittima, attuata attraverso lo svilimento sistematico delle sue capacità di gestione economica. L'*offender* può giustificare l'esclusione dalla gestione finanziaria affermando che la vittima non è in grado di amministrare correttamente il denaro, attribuendosi il ruolo esclusivo di responsabile delle risorse familiari<sup>121</sup>.

In molti altri casi, il controllo si estende anche alle spese personali della vittima, che si trova costretta a giustificare ogni acquisto e a sottostare a rigide restrizioni economiche imposte dal *partner*. L'abusante può persino esigere un resoconto dettagliato delle uscite di denaro, negare l'accesso a strumenti di pagamento o imporre un regime di spesa arbitrario, con il duplice scopo di umiliare la vittima e di consolidare il proprio dominio sulle risorse economiche. L'impossibilità di conoscere e amministrare il patrimonio familiare genera effetti profondamente destabilizzanti, poiché priva la vittima sia del controllo sulle risorse economiche, sia della possibilità di sottrarsi alla relazione abusante, con la conseguenza di trovarsi nell'incapacità di costruire una prospettiva di indipendenza e sicurezza.

Inoltre, il monopolio della gestione economica da parte dell'abusante determina una dipendenza materiale pressoché assoluta, costringendo la vittima a dover chiedere il permesso anche per spese di prima necessità, che si riflette negativamente sulla percezione di sé, alimentando un senso di impotenza e frustrazione che può indurre la vittima a interiorizzare la propria condizione di subordinazione<sup>122</sup>.

Oltre alle ripercussioni psicologiche, la privazione del potere decisionale in ambito economico ha conseguenze

---

<sup>119</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, cit., p. 11.

<sup>120</sup> *Teresa Masciopinto*, presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

<sup>121</sup> *Stefano Lucchini*, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), nel corso dell'audizione del 21 novembre 2024 ha affermato che «Secondo alcune ricerche è quasi sempre l'uomo il più ricco della coppia (si vedano ad esempio i dati del Rapporto 2022 sulla parità di genere nell'UE o i dati INPS su individui 15-64enni dipendenti settore privato non agricolo) ed è lui che prende le decisioni finanziarie più rilevanti in famiglia, spesso anche per mancanza di fiducia delle donne stesse nelle loro competenze finanziarie. Diverse ricerche ci dicono che il numero di donne che non ha un conto corrente personale è considerevole».

<sup>122</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

a lungo termine che si protraggono anche dopo la fine della relazione abusiva. Nello specifico, l'abusante può attuare strategie *post-separazione* per mantenere la vittima in una condizione di precarietà e vulnerabilità, tra cui la sottrazione del mantenimento economico, la modifica fraudolenta del reddito dichiarato o il mancato adempimento degli obblighi finanziari nei confronti dei figli<sup>123</sup>.

### **2.1.6. Sabotaggio economico: limiti all'accesso al mondo del lavoro, obblighi di cura familiare**

Nel contesto delle relazioni domestiche caratterizzate da dinamiche coercitive, il sabotaggio economico costituisce una strategia mirata a limitare attivamente la possibilità, per la vittima, di acquisire e mantenere un'indipendenza finanziaria. Si tratta di un insieme di comportamenti intenzionali, spesso sistematici, finalizzati a ostacolare qualunque percorso di emancipazione economica, attraverso l'interferenza diretta o indiretta nella vita lavorativa, nella formazione e nella gestione delle risorse personali. In questo quadro, l'azione dell'abusante non si limita alla sottrazione immediata di strumenti o capitali, ma si estende alla costruzione deliberata di una condizione di dipendenza strutturale e duratura.

La portata di questa strategia è duplice: da una parte, il controllo delle risorse garantisce un potere immediato e quotidiano all'interno della relazione; dall'altra, la compromissione delle prospettive economiche future rende particolarmente difficile per la vittima intraprendere un percorso di uscita. Il sabotaggio, in questo senso, non riguarda solo il presente finanziario, ma incide sulle possibilità stesse di costruire un progetto di vita autonomo nel medio e lungo periodo.

A livello pratico, l'interferenza può manifestarsi in diversi ambiti: l'accesso al lavoro viene ostacolato tramite impedimenti logistici, delegittimazione delle competenze o imposizione di carichi di cura non negoziabili; la partecipazione a percorsi di formazione viene scoraggiata o proibita; l'eventuale disponibilità di risorse personali viene costantemente monitorata, limitata o neutralizzata attraverso vincoli informali ma efficaci. In questo modo, la vittima si ritrova privata non solo della libertà di gestire ciò che possiede, ma anche della possibilità di accrescere il proprio capitale umano e di rafforzare la propria posizione economica nel tempo.

A ciò si aggiungono strategie di isolamento sociale e di indebolimento psicologico, che determinano una condizione di instabilità e dipendenza economico-finanziaria. Ne consegue una significativa riduzione della libertà individuale, una limitazione della capacità di autodeterminazione e l'impossibilità concreta di allontanarsi o sottrarsi alla relazione<sup>124</sup>.

L'instabilità economica e l'insicurezza finanziaria costituiscono problematiche di natura strutturale e di genere, analoghe ad altre forme di discriminazione, quali la distribuzione non equa del lavoro di cura, la svalutazione sistematica del contributo femminile nel mercato del lavoro e la carenza di educazione finanziaria trasmessa in ambito familiare. Tali elementi concorrono in modo determinante al processo di impoverimento sociale ed economico delle donne.

---

<sup>123</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, cit., p. 14.

<sup>124</sup> "Le signore non parlano di soldi" di Azzurra Rinaldi, 2023, op.cit., pag. 117.

Anche per queste ragioni, le vittime faticano a riconoscere di trovarsi in una condizione di violenza economica, in particolare quando sono giovani e all'inizio di una relazione affettiva. La violenza economica, infatti, può presentarsi in forme ambigue e non immediatamente identificabili, e spesso le donne vengono socialmente educate a considerare come normali comportamenti che, pur apparendo premurosi, risultano in realtà lesivi e limitanti<sup>125</sup>.

Nel quadro della violenza domestica, il sabotaggio economico assume quindi una funzione centrale nel mantenimento dell'equilibrio di potere all'interno della relazione. Colpendo simultaneamente le condizioni materiali, le opportunità future e la fiducia nella propria capacità di agire, questa strategia contribuisce in modo decisivo alla produzione di uno stato di vulnerabilità permanente.

Tra le manifestazioni più gravi della violenza economica rientra il divieto di svolgere un'attività lavorativa, estendendo così il controllo alla sfera sociale e relazionale poiché la mancanza di indipendenza finanziaria e l'isolamento dal contesto lavorativo contribuiscono a rafforzare la condizione di dipendenza e a ostacolare ogni tentativo di fuoriuscita dalla situazione di abuso<sup>126</sup>. In altri termini, l'abusante può impedire alla vittima di accedere al mondo del lavoro o adottare strategie volte a scoraggiarne la permanenza in ambito professionale, privandola così di un reddito autonomo e riducendo drasticamente le sue possibilità di emancipazione<sup>127</sup>.

Il divieto di lavorare può essere imposto in tre modalità differenti. La prima è quella diretta, attraverso ordini perentori volti a impedire alla vittima di cercare o mantenere un impiego, ricorrendo persino a minacce, ricatti, atteggiamenti intimidatori, violenza fisica o psicologica.

La seconda modalità si configura come un'espressione di apparente premura, nella quale si invita la donna a non affaticarsi, a rinunciare all'attività lavorativa o allo studio, con la rassicurazione che, qualora avesse bisogno di qualcosa, potrà contare sull'aiuto dell'abusante. Si tratta di espressioni dal tono familiare, che trasmettono un senso di protezione e sicurezza, inducendo fiducia e abbassando eventuali barriere di allerta.

La terza, più subdola ma altrettanto efficace, è quella di imporre tale divieto in modo indotto, vale a dire attraverso una serie di azioni volte a minare la fiducia della vittima nelle proprie capacità lavorative. Nel concreto, l'abusante può costantemente svalutare le sue competenze, denigrarne le aspirazioni professionali, ridicolizzare la possibilità di ottenere un impiego stabile o insinuare che il suo contributo economico sarebbe comunque irrilevante. Una tattica che spesso si accompagna all'imposizione di obblighi sproporzionati in ambito familiare, come la cura esclusiva dei figli o di altri familiari, con l'obiettivo di limitare il tempo e le energie disponibili per la crescita professionale<sup>128</sup>.

---

<sup>125</sup> “*Le signore non parlano di soldi*” di Azzurra Rinaldi, 2023, pag. 107.

<sup>126</sup> Leleu Y.-H., Alofs E., Harmel C., Peters M., *La transmission genrée du capital familial. Étude juridique et empirique pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*, cit., p. 693.

<sup>127</sup> Rapporto ASviS 2024, *Coltivare ora il nostro futuro. L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*, in [https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto\\_ASviS/Rapporto\\_ASviS\\_2024/Rapporto\\_ASviS\\_2024.pdf](https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASviS_2024/Rapporto_ASviS_2024.pdf), punti n. 5.2 ss.

<sup>128</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e

Persino nei casi in cui la vittima riesca a ottenere un impiego, l'abusante può esercitare un controllo soffocante, tanto da tradursi in una continua sorveglianza degli orari di lavoro, in interrogatori insistenti sui colleghi e sull'ambiente professionale, nella critica ossessiva sull'abbigliamento o sul comportamento tenuto in ambito lavorativo, così da rendere insostenibile la prosecuzione dell'attività lavorativa<sup>129</sup>. L'*offender*, generando ansia e insicurezza nella vittima, riesce a creare un clima di pressione costante e perfetto che induce quest'ultima a lasciare spontaneamente il lavoro. Spesso, l'abusante può arrivare a presentarsi sul luogo di lavoro per esercitare ulteriore intimidazione, alimentando conflitti e tensioni che possono compromettere i rapporti professionali della vittima e metterne a rischio la stabilità occupazionale<sup>130</sup>.

In altri casi, l'abusante può sabotare in modo diretto le opportunità lavorative della vittima<sup>131</sup>, impedendole di accedere a percorsi di formazione, di partecipare a colloqui di lavoro o di aggiornare le proprie competenze professionali. Questo può avvenire attraverso l'ostruzione pratica, come il rifiuto di occuparsi dei figli per impedire alla vittima di recarsi a un colloquio, o tramite la distruzione di documenti e strumenti di lavoro necessari per l'attività professionale.

L'abusante, infine, può diffondere menzogne sul conto della vittima, screditandola in ambito professionale o persino utilizzare la propria influenza per compromettere le sue possibilità di assunzione o avanzamento di carriera, rendendo ancora più difficile una futura ricostruzione della propria indipendenza finanziaria.

Il sabotaggio economico può essere attuato anche mediante l'imposizione di obblighi di cura familiare, ossia strumentalizzando le responsabilità di assistenza per limitare l'autonomia della vittima e consolidarne la dipendenza. Invece di configurarsi come un'armoniosa divisione dei compiti all'interno della famiglia, il lavoro di cura diviene un mezzo di controllo che ostacola la realizzazione professionale e l'indipendenza finanziaria della vittima, confinandola in un ruolo di subordinazione<sup>132</sup>. Questa forma di coercizione, dunque, si fonda su una distorsione dei doveri familiari, in cui la vittima si vede costretta ad assumersi un carico di responsabilità sproporzionato, con ripercussioni dirette sulla sua possibilità di accedere al mercato del lavoro, di progredire professionalmente e di esercitare il proprio diritto all'autodeterminazione economica.

Uno dei meccanismi principali attraverso cui si manifesta questa forma di violenza è l'assegnazione esclusiva alla vittima delle responsabilità di cura familiare, che va ben oltre la normale condivisione dei compiti genitoriali o domestici. Nello specifico, l'abusante può delegare completamente alla vittima l'assistenza di figli, anziani o altri familiari, senza offrire alcun tipo di supporto o riconoscimento del lavoro svolto. In alcuni casi, la richiesta di assistenza diviene continua e persino opprimente, estendendosi anche a bisogni inesistenti o irrilevanti, con l'unico scopo di sottrarre alla vittima ogni possibilità di dedicarsi ad attività personali o

---

all'uguaglianza di genere, cit., pp. 12 ss.

<sup>129</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

<sup>130</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, cit., pp. 16 ss.

<sup>131</sup> *Teresa Masciopinto*, presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

<sup>132</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

professionali, trasformando così la cura della famiglia in una prigione invisibile<sup>133</sup>.

L'abusante può persino restringere la libertà di movimento della vittima, impendendole di uscire per motivi di lavoro, di formazione o di socializzazione, adducendo come pretesto la necessità di una presenza costante per la gestione della casa e della famiglia.

L'abusante può inoltre ricorrere a una sistematica svalutazione – critiche e atteggiamenti denigratori – del lavoro di cura svolto dalla vittima, minandone progressivamente l'autostima e la percezione del proprio valore, specialmente sotto il profilo genitoriale o assistenziale. Trattasi di un vero e proprio processo di demolizione psicologica che ha come scopo quello di annullare la fiducia della vittima nelle proprie capacità, rafforzando il senso di impotenza e la percezione di essere inadatta a svolgere ruoli diversi da quelli imposti dall'abusante<sup>134</sup>.

Da quanto sopra, è chiaro che l'elemento chiave del sabotaggio economico attraverso gli obblighi di cura è l'uso della manipolazione emotiva come strumento di controllo, specie quando l'abusante sfrutta il legame affettivo con i figli o con altri familiari. In alcuni casi, l'*offender* può arrivare a minacciare di sminuire il ruolo genitoriale della vittima o di screditarla in ambito familiare, anche davanti ai figli, se tenta di dedicare tempo al lavoro o alla formazione<sup>135</sup>.

Uno degli effetti più evidenti di questa forma di violenza economica si manifesta dopo la maternità: l'abusante può impedire alla vittima di riprendere la propria carriera, rifiutandosi di condividere la gestione dei figli, sabotando attivamente la ricerca di un impiego o negando il supporto necessario per la conciliazione tra vita familiare e professionale.

In via generale, le ripercussioni del sabotaggio economico sono di natura multidimensionale e si estendono ben oltre la relazione abusiva, determinando effetti a lungo termine sulla vita della vittima<sup>136</sup>. La privazione dell'indipendenza finanziaria ostacola in modo significativo la capacità della vittima di provvedere a sé stessa e ai propri figli, aumentando la sua vulnerabilità materiale e psicologica. La dipendenza economica imposta dall'abusante rafforza il suo controllo sulla vittima, riducendo drasticamente le possibilità di sottrarsi alla violenza e di intraprendere un percorso di autonomia.

La difficoltà di uscire da una relazione abusiva è aggravata dalla mancanza di risorse finanziarie per sostenere spese legali, abitative o assistenziali, rendendo complessa qualsiasi iniziativa di fuoriuscita e di ricostruzione della propria vita. In molti casi, il sabotaggio economico prosegue anche dopo la separazione, attraverso

---

<sup>133</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, cit., pp. 14 ss.

<sup>134</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

<sup>135</sup> Leleu Y.-H., Alofs E., Harmel C., Peters M., *La transmission genrée du capital familial. Étude juridique et empirique pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*, cit., pp. 641 ss.

<sup>136</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

strategie di ritorsione come il mancato pagamento dell'assegno di mantenimento<sup>137 138</sup>, la manipolazione delle dichiarazioni di reddito<sup>139</sup> o la sottrazione fraudolenta di beni e risorse comuni<sup>140</sup>.

---

<sup>137</sup> Nel corso dell'audizione del 22 luglio 2024, Ilaria Boiano, avvocato dell'Associazione Differenza Donna, ha sottolineato come “i meccanismi di recupero delle risorse dovute sono ancora molto farraginosi e soprattutto si sta diffondendo una giurisprudenza di merito che giustifica la violazione anche contingente degli obblighi di mantenimento. La risposta in sede penale è poco deterrente, perché non consente un immediato recupero dei crediti e risente della durata spesso non ragionevole del processo penale per gli articoli 570 e 570-bis. Quindi, su questo sarà importante unire le forze e trovare meccanismi creativi ed efficaci per frenare un tipo di violenza sottile, ma che indebolisce e rallenta il percorso di fuoriuscita dalla violenza”.

<sup>138</sup> “Per quanto riguarda il mancato pagamento degli alimenti un grossissimo aiuto è arrivato dalla riforma Cartabia, che ha permesso, dinanzi al ritardo nel pagamento di un solo mese, di rivolgersi direttamente al datore di lavoro, non più come avveniva prima, quando solo dopo la cessazione degli effetti civili del matrimonio, con la legge o con il divorzio, ci si poteva rivolgere al datore di lavoro. Adesso basta fare la messa in mora e la parte può direttamente scrivere al datore di lavoro (non ha più bisogno neanche dell'avvocato), che trattiene gli importi. Per i dipendenti questa cosa è stata veramente un grosso aiuto. Il problema riguarda i lavoratori autonomi, che non possono rivolgersi a un datore di lavoro, e soprattutto chi ha problemi, i disoccupati”. Così l'avvocato Lucia Secchi Tarugi, coordinatrice della Commissione per le Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense, nel corso dell'audizione del 22 maggio 2025

<sup>139</sup> “Le signore non parlano di soldi” di Azzurra Rinaldi, 2023, pag. 109.

<sup>140</sup> Dalle audizioni svolte sono emerse una serie di considerazioni sul regime della comunione legale dei beni e sulle criticità che esso può determinare nei percorsi di tutela delle vittime di violenza. E' innanzitutto la Commissione Pari Opportunità del Consiglio nazionale del notariato, che a seguito dall'analisi condotta a seguito delle iniziative territoriali organizzate, ha sviluppato una riflessione su questo argomento. Alessandra Mascellaro, consigliera nazionale del Consiglio Nazionale del Notariato, audita il 5 dicembre 2024, ha dichiarato “Chiaramente la riflessione va approfondita e, se è di interesse, lo potremo fare sicuramente con il notariato, con il Consiglio nazionale, però si può prevedere che a seguito dell'ordine di allontanamento, ancorché non sia intervenuta la separazione personale tra coniugi e poi il divorzio, che sono cause di scioglimento della comunione, la comunione legale dei beni si scioglie, o meglio, su opzione, replicando quella norma che era prevista nell'ambito della riforma del diritto di famiglia che nel periodo transitorio consentiva al coniuge di mantenere la separazione dei beni con una dichiarazione fatta all'ufficiale dello stato civile o al notaio. Sicuramente è una cosa da valutare e da approfondire se è di interesse, perché lo scioglimento automatico della comunione legale è un effetto ex lege che non sempre aderisce alle esigenze della vittima maltrattata, perché ci potrebbero essere degli interessi a mantenere la comunione legale dei veicoli. L'opzione, invece, ancorché unilaterale, sicuramente è una richiesta che può essere fatta dalla vittima di violenza e che potrebbe essere presentata, su istanza della medesima, in relazione alle circostanze che si possono verificare. È solo uno degli stimoli che sono emersi da questi tavoli di lavoro territoriali ai quali abbiamo partecipato, ma che va certamente approfondito anche perché ha delle complicazioni pratiche e personali che vanno considerate.”. Lo stesso argomento è stato affrontato anche da Manuela Ulivi, consigliera nazionale della rete D.i.Re. Donne in Rete contro la violenza, nel corso dell'audizione svolta il 22 luglio 2024, la quale ha evidenziato la necessità di affrontare con maggiore attenzione il tema della violenza economica, richiamando l'attenzione sul fatto che la normativa in materia patrimoniale, ferma alla riforma del diritto di famiglia del 1975, non è stata successivamente aggiornata, lasciando aperte criticità rilevanti. In particolare, la dottoressa Ulivi ha posto l'accento sulla mancanza di strumenti normativi efficaci in tema di comunione e separazione dei beni, e sul rischio concreto che, nelle situazioni di violenza economica, i patrimoni possano essere sottratti o resi inaccessibili alle donne, sottolineando come tali problematiche

### 2.1.7. Ridotto/assente interesse delle donne per i temi finanziari

Il disinteresse o la scarsa attenzione delle donne verso le tematiche finanziarie all'interno del contesto della violenza domestica costituisce sia una conseguenza della violenza economica, sia un fattore che può contribuire al suo perpetuarsi. Questo fenomeno si sviluppa in gran parte a causa delle dinamiche di controllo esercitate dall'abusante, che esclude la vittima dalla gestione delle risorse economiche familiari, limitandole l'accesso alle informazioni finanziarie e indebolendo progressivamente la sua autonomia in quest'ambito.

Un meccanismo centrale in questo processo è la creazione di una dipendenza economica, che priva la vittima del ruolo attivo nelle decisioni relative alle finanze familiari. L'abusante assume il controllo completo delle entrate e delle spese, impedendo alla vittima di comprendere la situazione economica e le sue implicazioni future. Ciò genera nella vittima un senso di incapacità e sfiducia nelle proprie capacità di gestire il denaro, inducendola a sviluppare un atteggiamento passivo nei confronti delle questioni finanziarie.

Questo disinteresse per i temi finanziari ha radici anche in una costruzione culturale e sociale che ha storicamente confinato le donne a ruoli domestici e di cura, escludendole dalla sfera economica e lavorativa<sup>141</sup>. Questo modello perdura ancora oggi, con molte donne che, per ragioni educative e culturali, non ricevono una formazione adeguata sulla gestione delle risorse finanziarie e sugli strumenti economici disponibili<sup>142</sup>. La mancanza di tale conoscenza rende più difficile per le donne riconoscere e affrontare situazioni di abuso

---

emergano direttamente dalle esperienze delle donne vittime di violenza.

<sup>141</sup> Stefano Lucchini, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio, audizione del 21 novembre 2024.

<sup>142</sup> Tuttavia, è proprio in risposta a questa eredità che il settore della consulenza finanziaria sta manifestando una significativa evoluzione, trasformandosi in un terreno di elezione per il superamento di tali barriere e per l'affermazione di una nuova soggettività professionale. Il superamento del disinteresse e della marginalizzazione storica trova una smentita fattuale nei dati più recenti dell'Albo unico dei consulenti finanziari, i quali certificano una decisa inversione di tendenza rispetto alla tradizionale egemonia maschile. Se in passato la presenza femminile appariva quasi ancillare, i dati relativi all'ultimo biennio delineano un quadro di rinnovato fervore. Al termine del 2024, le donne iscritte nella sezione dei consulenti abilitati all'offerta fuori sede hanno raggiunto le 12.202 unità, segnando un incremento del 3,3 per cento rispetto all'anno precedente. Questo dinamismo è ulteriormente confermato dal numero dei nuovi provvedimenti di iscrizione, che per quasi un terzo del totale ha riguardato professioniste donne, con un tasso di crescita del 6,7 per cento su base annua e un saldo positivo tra nuove iscrizioni e cancellazioni di circa 400 unità. Tale traiettoria ascendente, consolidatasi vigorosamente a partire dal 2020 dopo un periodo di flessione, ha portato la componente femminile a rappresentare, ad aprile 2025, il 23,3 per cento dell'intera popolazione iscritta, con un totale di 12.367 professioniste. Non si tratta di un incremento meramente numerico, ma di un cambiamento qualitativo nella percezione del mercato. La progressiva erosione della reticenza della clientela verso la consulenza prestata da donne riflette il riconoscimento di competenze peculiari: l'attitudine empatica, la precisione metodologica e una spiccata capacità di gestione multitasking si rivelano oggi leve competitive irrinunciabili. In questo contesto, la consulenza finanziaria non si configura solo come una prestigiosa opportunità di carriera, ma come uno strumento di emancipazione collettiva, capace di coniugare rigore professionale e flessibilità organizzativa, restituendo alle donne il ruolo di protagoniste attive e consapevoli del sistema economico nazionale (memoria del presidente dell'Organismo di vigilanza e tenuta dell'Albo unico dei consulenti finanziari (OCF) Mauro Maria Marino).

economico, impedendo loro anche di progettare una via di fuga da una relazione abusante.

L'assenza di interesse per le questioni finanziarie è anche accentuata dalla pressione psicologica esercitata dall'abusante. In molte situazioni, l'abusante sminuisce o deride i tentativi della vittima di informarsi o di acquisire competenze finanziarie, rafforzando la sua dipendenza economica e minando ulteriormente la sua capacità di autodeterminazione<sup>143</sup>. Nel lungo periodo, questa esclusione dal controllo delle risorse economiche rende la vittima più vulnerabile, ostacolando la sua possibilità di ricostruire un'indipendenza economica una volta terminata la relazione violenta.

Per affrontare questa problematica, è essenziale promuovere iniziative di educazione finanziaria rivolte alle donne, in particolare quelle vulnerabili. Programmi di formazione economica e consulenze specializzate possono consentire alle vittime di violenza domestica di riappropriarsi della gestione delle proprie finanze, fornendo loro gli strumenti necessari per riconoscere e prevenire abusi economici. Inoltre, il supporto offerto dai centri antiviolenza può favorire il recupero dell'indipendenza finanziaria e aiutare le donne a costruire un futuro autonomo<sup>144</sup>.

L'*empowerment* economico gioca un ruolo fondamentale nella lotta contro la violenza domestica, permettendo alle donne di acquisire maggiore controllo sulla propria vita e di ridurre la loro dipendenza dall'abusante. Superare il divario di genere nella conoscenza e nella gestione delle risorse finanziarie diventa quindi un obiettivo essenziale per prevenire e contrastare la violenza economica, contribuendo a un modello di società più equo e inclusivo.

È cruciale prestare attenzione prima di firmare qualsiasi documento, comprendendo pienamente gli impegni che si stanno assumendo e le conseguenze future. Se c'è incertezza, è importante prendersi il tempo necessario per confrontarsi con esperti, come consulenti bancari. Le donne, infatti, tendono a sottovalutare le proprie competenze finanziarie rispetto agli uomini, negoziano meno e nutrono minore fiducia nel raggiungimento di obiettivi finanziari significativi, pur essendo spesso convinte di essere abili nell'amministrazione quotidiana delle proprie finanze, ma ritenendosi meno capaci di affrontare problematiche finanziarie complesse<sup>145</sup>.

### **2.1.8. Mancanza di competenza finanziaria delle donne**

Per contrastare la violenza economica, è fondamentale potenziare le competenze finanziarie, anche al fine di riconoscerne i segnali. In questa direzione, il Protocollo d'Intesa siglato tra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'ABI rappresenta un passo concreto verso la promozione della parità di genere, attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte sia ai cittadini

---

<sup>143</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

<sup>144</sup> Ibidem.

<sup>145</sup> Così Stefano Lucchini, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), audizione del 21 novembre 2024.

sia ai dipendenti delle banche<sup>146</sup>.

In questo ambito si inserisce anche l'azione della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio, costituita nel 2014 su iniziativa dell'Associazione Bancaria Italiana, con l'obiettivo di diffondere l'educazione finanziaria come competenza essenziale per compiere scelte economiche consapevoli nella vita quotidiana.

Tuttavia, i dati evidenziano il permanere di alcune criticità. L'indagine OCSE PISA 2022 sulla *literacy* finanziaria segnala un livello basso di conoscenze economico-finanziarie tra gli adolescenti italiani, con risultati inferiori alla media europea<sup>147</sup>. Evidente è il divario di genere: le ragazze ottengono in media 20 punti in meno rispetto ai coetanei maschi, una differenza ben superiore alla media OCSE di 5 punti, e presente in tutto il territorio nazionale, con picchi più marcati nel Nord Ovest, Nord Est e Sud.

L'introduzione dell'educazione finanziaria nelle scuole, come parte integrante dell'insegnamento di educazione civica (legge 5 marzo 2024, n. 21), offre nuove prospettive per una diffusione più strutturata e continuativa di queste competenze, contribuendo anche alla promozione dell'equità di genere in ambito economico<sup>148</sup>.

Nonostante ciò, in Italia persiste una carenza generalizzata di alfabetizzazione finanziaria, in particolare tra i gruppi più fragili, come le donne, i giovani, i residenti nel Mezzogiorno e le persone con un basso livello di istruzione e reddito<sup>149</sup>.

Anche i dati disaggregati per genere sul grado di alfabetizzazione assicurativa, rilevati dall'indagine 2021 commissionata da IVASS all'Università Milano-Bicocca e a Doxa, mostrano che la situazione delle donne è peggiore rispetto a quella degli uomini: il gap di genere supera i 10 punti percentuali<sup>150</sup>. A fronte di questo dato negativo sul piano delle conoscenze, emerge tuttavia dall'indagine Bicocca/Doxa che le donne rappresentano il cluster con una consapevolezza del rischio generalmente superiore a quella maschile. Tuttavia,

---

<sup>146</sup> Dipartimento delle pari Opportunità, *La violenza economica*, cit.

<sup>147</sup> *Stefano Lucchini*, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio, audizione del 21 novembre 2024.

<sup>148</sup> *Ibidem*.

<sup>149</sup> *Paola Profeta*, Prorettrice per la diversità, inclusione e sostenibilità e professoressa ordinaria di scienza delle finanze presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bicocca di Milano, nel corso dell'audizione, ha spiegato che le analisi disponibili mostrano come, mediamente, le donne dispongano di competenze finanziarie inferiori rispetto agli uomini, con un divario che si attesta intorno a quattro punti percentuali. Tuttavia, quando si considerano condizioni di pari accesso al lavoro e all'occupazione, tale differenza tende a scomparire: a parità di lavoro, infatti, il livello di conoscenza finanziaria risulta equivalente e il divario è limitato alla sola partecipazione attiva sul mercato finanziario. Ne emerge con chiarezza che il divario è strettamente connesso alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'inclusione lavorativa si configura pertanto come la leva principale per ridurre questa disparità e favorire un percorso di reale emancipazione economica (*Paola Profeta*, Prorettrice per la diversità, inclusione e sostenibilità e professoressa ordinaria di scienza delle finanze presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bicocca di Milano, audizione del 15 maggio 2025).

<sup>150</sup> *Maria Luisa Cavina*, Capo del Servizio Tutela del Consumatore, Ivass, audizione del 13 marzo 2025.

esse risultano prendere decisioni autonome sulla sottoscrizione di contratti assicurativi solo nel 33,4 per cento dei casi, contro il 56,6 per cento degli uomini. La motivazione risiede nel fatto che le donne tendono a non considerarsi competenti, si sottovalutano e, anche quando possiedono le conoscenze, hanno scarsa fiducia in sé stesse. Il loro basso livello di autostima rispetto alle proprie competenze reali incide quindi negativamente sulla capacità di prendere decisioni autonome, nonostante una corretta percezione del rischio<sup>151</sup>.

Nel nostro Paese anche il livello di conoscenza dei concetti previdenziali di base rimane molto al di sotto della media OCSE, come confermato dalle indagini del Comitato Edufin e della COVIP. Solo una percentuale estremamente ridotta della popolazione dimostra di possedere competenze adeguate in materia previdenziale, con un evidente gap di genere che penalizza ulteriormente le donne. Difatti, le dinamiche del mercato del lavoro e del tessuto economico nazionale si riflettono direttamente sulla previdenza complementare, evidenziando una minore partecipazione femminile rispetto a quella maschile. Tale divario è strettamente connesso alle condizioni lavorative delle donne, più frequentemente impiegate in aziende di piccole dimensioni, con contratti a tempo determinato o part-time e con retribuzioni inferiori alla media. Anche quando presenti nel mercato del lavoro, le donne mostrano un tasso di adesione alla previdenza complementare significativamente più basso rispetto agli uomini, con una differenza di circa sette punti percentuali. A ciò si aggiungono carriere più discontinue e divari salariali che rendono complessa l'accumulazione di contributi. Un ulteriore elemento di criticità riguarda le scelte di investimento. Le donne tendono a privilegiare profili più prudenti e meno rischiosi, con una quota azionaria ridotta o assente. Tale atteggiamento, pur espressione di cautela, non sempre risulta premiante sui mercati finanziari, dove i comparti con maggiore esposizione azionaria hanno registrato rendimenti più elevati. Ne consegue che, oltre a versare contributi mediamente più bassi, le donne non riescono a sfruttare appieno le opportunità di accumulo offerte dal sistema previdenziale, con effetti negativi sulla consistenza delle prestazioni future<sup>152</sup>.

Diventa quindi prioritario incoraggiare le donne a sviluppare conoscenze di base in campo economico, assicurativo e previdenziale stimolando una gestione consapevole delle proprie risorse e favorendo una maggiore autonomia finanziaria. In questo senso, l'educazione finanziaria obbligatoria, sia nelle scuole sia nei centri di accoglienza per donne vittime di violenza, rappresenta uno strumento chiave per rafforzare la loro indipendenza economica e la capacità di autodeterminazione.

### **2.1.9. Ruolo economico familiare *male oriented***

Numerosi studi evidenziano come, all'interno delle coppie, sia quasi sempre l'uomo a detenere una maggiore disponibilità economica. I dati contenuti nel Rapporto 2022 sulla parità di genere dell'Unione Europea e le statistiche INPS relative ai lavoratori dipendenti tra i 15 e i 64 anni nel settore privato non agricolo confermano questa tendenza. In molte famiglie, infatti, è l'uomo a prendere le decisioni finanziarie più importanti, una dinamica che spesso si alimenta anche dalla scarsa fiducia che molte donne nutrono nelle proprie capacità in

---

<sup>151</sup> Memoria depositata da *Maria Luisa Cavina*, Capo del Servizio Tutela del Consumatore, Ivass, audizione del 13 marzo 2025.

<sup>152</sup> *Mario Pepe*, Presidente della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), audizione del 13 maggio 2025.

ambito economico<sup>153</sup>.

Un altro dato preoccupante riguarda l'accesso agli strumenti bancari di base: una quota significativa di donne non possiede un conto corrente personale. Tale circostanza rappresenta un ostacolo rilevante ai processi di *empowerment* economico e sociale, contribuendo, in taluni casi, a determinare situazioni di subordinazione nei confronti del coniuge o del *partner* convivente, spesso identificato come principale percettore di reddito familiare. Questa condizione può esporre le donne a forme di dipendenza che, nei casi più gravi, sfociano in dinamiche di violenza psicologica e fisica<sup>154</sup>.

Tale mancanza di autonomia finanziaria è particolarmente diffusa tra coloro che hanno abbandonato il percorso scolastico: la maggior parte di queste donne, infatti, si affida esclusivamente al conto del *partner* o convivente, rinunciando così a un'indipendenza economica fondamentale, soprattutto in contesti di vulnerabilità e violenza domestica. Ma la violenza economica non si limita a colpire le donne appartenenti a fasce di reddito medio-basso, ma si manifesta trasversalmente anche nei contesti socioeconomici più elevati. Tale fenomeno può interessare anche coloro che dispongono di un reddito personale, talvolta consistente, le quali, tuttavia, non di rado si trovano esposte al rischio di non essere credute o riconosciute come vittime. Analogamente, ne sono coinvolte anche le donne che, pur non esercitando attività lavorativa, vivono in condizioni di benessere economico<sup>155</sup>.

#### **2.1.10. Gestione finanziaria familiare *male oriented***

Anche quando i temi economici vengono affrontati all'interno del nucleo familiare, le dinamiche educative tendono a seguire modelli differenziati in base al genere. Secondo recenti elaborazioni della Banca d'Italia sui dati OECD PISA 2022 (modulo sulla *literacy* finanziaria), i genitori parlano più frequentemente con i figli maschi di argomenti complessi come la gestione del *budget*, la pianificazione finanziaria e le decisioni economiche di lungo termine<sup>156</sup>. Con le figlie femmine, invece, si tende a trattare questioni più semplici e legate al consumo, come l'uso del denaro per acquisti personali.

In molte situazioni, inoltre, l'uomo all'interno della coppia può esercitare un controllo economico stringente, utilizzando il denaro come strumento di potere. Ciò può tradursi nel negare alla *partner* l'accesso a un conto corrente personale o a strumenti bancari come carte di credito, oppure nel pretendere la firma su documenti senza fornire spiegazioni, nascondendo volutamente le implicazioni economiche e legali.

Un esempio emblematico è rappresentato dalla sentenza n. 6937 del 17 febbraio 2023 della Corte di Cassazione (Cass. Pen., Sez. VI), che ha confermato la condanna di un marito per maltrattamenti nei confronti della moglie<sup>157</sup>. Pur in assenza di difficoltà economiche, giacché entrambi i coniugi lavoravano, l'uomo imponeva

---

<sup>153</sup> *Ibidem*.

<sup>154</sup> “*Le signore non parlano di soldi*” di Azzurra Rinaldi, 2023, pag. 101.

<sup>155</sup> “*Le signore non parlano di soldi*” di Azzurra Rinaldi, 2023, pag. 110.

<sup>156</sup> Stefano Lucchini, presidente della Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio, audizione del 21 novembre 2024.

<sup>157</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e

alla donna un regime di risparmio sempre più rigido, sfociato in un controllo economico opprimente. I giudici hanno riconosciuto che tale comportamento era finalizzato a limitare l'autonomia della donna, condizionandone la volontà e le scelte, e lo hanno ricondotto al reato di maltrattamenti previsto dall'articolo 572 del codice penale<sup>158</sup>.

## 2.2. Ambito "mercato del lavoro"

### 2.2.1. Premessa

Nel contesto lavorativo, la violenza economica si manifesta anche attraverso forme strutturali di disuguaglianza di genere. Il Piano Strategico Nazionale per la Parità di Genere<sup>159</sup> si propone di individuare strategie efficaci per contrastare gli stereotipi di genere, ridurre il divario tra uomini e donne nel mondo del lavoro, garantire una partecipazione paritaria nei vari settori economici e affrontare le disuguaglianze salariali e pensionistiche, oltre a promuovere un equilibrio nella rappresentanza nei processi decisionali. A livello europeo, l'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea (TUE)<sup>160</sup> riconosce la promozione della parità tra i sessi come uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza)<sup>161</sup>, poi, all'articolo 23, stabilisce che l'uguaglianza di genere deve essere garantita in tutti gli ambiti, inclusi lavoro, occupazione e retribuzione, lasciando spazio anche a misure specifiche per sostenere i gruppi sottorappresentati. In ambito nazionale, il Codice delle pari opportunità<sup>162</sup> sancisce la necessità di assicurare parità di trattamento tra donne e uomini anche sul piano professionale. Inoltre, presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali opera il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità, che si occupa di promuovere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella carriera e nelle condizioni retributive.

Il decreto legislativo n. 198 del 2006, all'articolo 25, definisce come discriminazione indiretta qualsiasi norma, prassi o comportamento apparentemente neutro che metta i lavoratori di un certo sesso in svantaggio rispetto all'altro, a meno che non sia giustificato da esigenze oggettive e proporzionate. È considerata discriminatoria ogni modifica alle condizioni di lavoro che, sulla base di fattori come il genere, l'età, la gravidanza, la genitorialità o esigenze di cura, generi svantaggi, riduca le opportunità di partecipazione alle decisioni

---

all'uguaglianza di genere, cit.

<sup>158</sup> Ibidem.

<sup>159</sup> Camera dei deputati, Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, Relazione sulla ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere per la redazione di un testo unico, cit.

<sup>160</sup> Trattato di Amsterdam (1997): <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:11997D/AFI/CE:IT:HTML>

<sup>161</sup> Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf).

<sup>162</sup> Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

aziendali o limiti la possibilità di avanzamento di carriera.

Le ragioni alla base della violenza economica si radicano nel persistente divario tra uomini e donne all'interno del mercato del lavoro, che si manifesta non solo nei livelli di partecipazione ma anche nei tassi di occupazione. Tale squilibrio non riguarda esclusivamente l'accesso al lavoro, ma si riflette anche nella qualità delle posizioni occupate dalle donne, spesso caratterizzate da contratti più fragili e da retribuzioni inferiori<sup>163</sup>. Secondo i dati raccolti dalla *Global Thinking Foundation*<sup>164</sup> viene evidenziato che, sebbene il 57,8 per cento delle donne sia occupato a tempo pieno e il 21,5 per cento a tempo parziale, il 18,6 per cento è fuori dal mercato del lavoro pur essendo in età lavorativa. Tra queste ultime, una parte non cerca neppure un impiego, mentre molte svolgono lavoro part-time o sono inattive per motivi legati alla cura familiare<sup>165</sup>, spesso per mancanza di alternative. Rispetto ai dati ISTAT raccolti nel 2022, queste cifre risultano leggermente migliorate, con particolare riferimento al part-time involontario.

Le conseguenze di queste condizioni si amplificano nel lungo periodo, poiché carriere discontinue e salari più bassi determinano pensioni ridotte, con una differenza che si attesta intorno al 30 per cento rispetto agli uomini e che viene compensata solo in parte dalla pensione di reversibilità. In questo modo, la disparità iniziale nel mercato del lavoro si trasforma in una forma strutturale di dipendenza economica che alimenta e perpetua la violenza economica<sup>166</sup>.

*Il Gender Gap Report* di *JobPricing* evidenzia come le donne incontrino ancora notevoli ostacoli nell'ottenere le stesse opportunità professionali e retributive degli uomini.

A partire dal primo semestre del 2024, si è osservato un costante incremento dell'occupazione femminile e una

---

<sup>163</sup> *Anna Italia*, ricercatrice del CENSIS, audizione del 10 febbraio 2025.

<sup>164</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, Milano, 2024, pp. 8-9.

<sup>165</sup> Nel corso dell'audizione del 29 novembre 2023, Linda Laura Sabbadini ha illustrato i dati raccolti a livello europeo relativi all'indipendenza economica delle donne all'interno della coppia, con particolare riferimento alla fascia di età compresa tra i 25 e i 54 anni nel periodo 2008-2022. Secondo quanto riportato, nel quattordicennio considerato il tasso di occupazione femminile è cresciuto di soli due punti percentuali. Permane inoltre un'elevata incidenza di coppie in cui l'uomo è l'unico percettore di reddito (27 per cento del totale). Nelle coppie in cui entrambi i *partner* risultano occupati, si registra una significativa disparità: nel 33 per cento dei casi il reddito maschile è superiore a quello femminile, mentre soltanto nel 7 per cento delle coppie la donna percepisce un reddito maggiore. Le situazioni in cui la donna è l'unica percettrice di reddito risultano estremamente rare (1,6 per cento), e si concentrano prevalentemente in contesti socio-economici svantaggiati, caratterizzati da disoccupazione maschile e basso livello di istruzione. La direttrice ha inoltre evidenziato come il divario territoriale accentui le criticità: nel Mezzogiorno, in metà delle coppie soltanto l'uomo risulta occupato. A ciò si aggiunge l'impatto della dimensione familiare: la probabilità che la donna non lavori cresce con l'aumentare del numero dei figli, raggiungendo il 40 per cento nelle famiglie con più figli, mentre scende al di sotto del 20 per cento nelle coppie senza figli (*Linda Laura Sabbadini*, statistica, già direttrice centrale dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), audizione del 29 novembre 2023).

<sup>166</sup> *Anna Italia*, ricercatrice del CENSIS, audizione del 10 febbraio 2025.

riduzione della disoccupazione. Restano le disparità, soprattutto territoriali, generazionali e legate al livello di istruzione e ai vincoli familiari<sup>167</sup>. Il tasso di occupazione cresce con l'aumentare del titolo di studio: tra le laureate il gap di genere si riduce sensibilmente, mentre resta molto marcato tra le donne con bassa istruzione. Le donne inattive restano numerose (oltre 7,8 milioni), principalmente madri in coppia e figlie conviventi nella famiglia d'origine. Nonostante il miglioramento tra le laureate, l'Italia si conferma tra i Paesi europei con minori tassi di occupazione femminile.

### 2.2.2. Fenomeno del *glass ceiling*

Il cosiddetto “soffitto di cristallo” (*glass ceiling*) è un concetto che descrive le barriere invisibili ma persistenti che ostacolano l'accesso delle donne a posizioni apicali e di *leadership*, nonostante esse possiedano competenze, titoli e livelli di esperienza paragonabili ai loro colleghi uomini. Le disuguaglianze di genere si manifestano non solo nei divari salariali ma anche nelle dinamiche di promozione, nei processi decisionali aziendali e nei criteri di avanzamento professionale, spesso poco meritocratici<sup>168</sup>. In questo contesto, la violenza economica assume forme sottili ma pervasive: pratiche di assunzione discriminatorie, disparità retributive sistemiche e mancanza di trasparenza nei percorsi di carriera limitando fortemente la mobilità professionale delle donne e consolidando uno *status quo* sfavorevole alla parità di genere<sup>169</sup>. Un ulteriore

---

<sup>167</sup> “Il tasso di occupazione è molto vincolato ai legami familiari. Per farvi un veloce flash, il tasso di occupazione nel terzo trimestre del 2023 per le donne arriva all'80 per cento per le single, scende al 75,5 per cento per le coppie senza figli, crolla al 59 per cento per le coppie con figli e scende al 54 per cento se questi figli hanno meno di cinque anni. C'è proprio una linea retta, che va dalla situazione più isolata di una single laureata a quella di una madre con basso titolo di studio e soprattutto figli piccoli. Questo è ancora più evidente nel Mezzogiorno, più combiniamo queste variabili e più emergono le situazioni più differenziate. Come estremi abbiamo un tasso di occupazione pari al 90 per cento tra donne laureate che vivono al centro e sono single, mentre tra le madri con figli, con basso titolo di studio e che lavorano nel Mezzogiorno abbiamo il 22 per cento; quindi abbiamo una variabilità che va dal 90 per cento al 22 per cento tra le donne. Questo è ovvio che contribuisce a determinare situazioni particolarmente vulnerabili, su cui poi si innesta un tipo di violenza economica...”. Così Saverio Gazzelloni, Direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione, nel corso dell'audizione del 23 gennaio 2024.

<sup>168</sup> La violenza economica si manifesta anche nel mondo del lavoro come controllo, sfruttamento e sabotaggio della persona, e il sindacato potrebbe intercettare quotidianamente le dinamiche attraverso il monitoraggio delle condizioni delle lavoratrici. Difatti, essa non può essere ridotta alla sola dimensione domestica, poiché assume altresì una fisionomia che incide direttamente sulla stabilità occupazionale, sulla retribuzione e sulla possibilità di crescita professionale. Il sindacato, nella sua funzione naturale di presidio dei diritti - ha affermato Maddalena Imperiali, segretaria confederale UGL, nel corso dell'audizione del 10 febbraio 2025 - potrebbe diventare, attraverso la rete dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), un presidio strutturato e uno strumento decisivo, qualora la violenza economica fosse inclusa nei documenti di valutazione dei rischi, consentendo una valutazione certificata delle situazioni di abuso e conferendo legittimità all'azione di tutela.

<sup>169</sup> Tra le pratiche aziendali virtuose e di particolare rilievo, merita menzione l'iniziativa introdotta da Graziano Marcovecchio, presidente di Pilkington Italia Spa, volta a garantire la piena attuazione del principio di parità di genere nelle dinamiche di reclutamento e di formazione interna. L'impresa da lui diretta ha adottato regole interne che prevedono, quale condizione imprescindibile per l'avvio

ostacolo è rappresentato dal peso sproporzionato delle responsabilità familiari e di cura, che continua a ricadere prevalentemente sulle donne. Le aspettative sociali legate alla maternità, alla cura dei figli e alla gestione del lavoro domestico non retribuito influenzano negativamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro, contribuendo alla creazione di percorsi professionali più frammentati e meno valorizzati<sup>170</sup>. Le implicazioni economiche derivano anche dalla maternità e del mantenimento dei figli, mostrando come la dipendenza economica e la mancanza di un'adeguata rete di *welfare* possano ostacolare ulteriormente la carriera delle donne, soprattutto nei contesti in cui sono madri sole o principali responsabili del reddito familiare.

Tali barriere non sono sancite da leggi formali, ma derivano da meccanismi culturali, sociali e organizzativi che continuano a penalizzare la componente femminile, contribuendo a una segregazione verticale nei luoghi di lavoro<sup>171</sup>.

In Italia, nonostante una crescente sensibilizzazione sul tema e alcuni segnali di miglioramento, il fenomeno resta radicato. Gli strumenti introdotti per favorire l'occupazione femminile, come le politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, spesso si trasformano in un limite alla crescita professionale, finendo per confinare le donne in ruoli subordinati o part-time, con minori possibilità di avanzamento.

La sottorappresentazione femminile nelle posizioni apicali è evidente anche nel settore pubblico e politico. Le donne, pur essendo ben rappresentate tra i magistrati ordinari e i dirigenti sanitari, vedono drasticamente ridursi la propria presenza nei ruoli direttivi. Lo stesso vale per la politica: nel 2023, solo un terzo dei seggi parlamentari in Italia è occupato da donne, con percentuali ancora più basse nei governi regionali e nei comuni. Questi dati dimostrano come il potenziale femminile resti in gran parte inespresso, soffocato da un sistema che, ancora oggi, non garantisce un accesso paritario alle posizioni di potere e responsabilità<sup>172</sup>.

---

di ogni processo di selezione, la presenza di candidature provenienti da persone di genere diverso, escludendo di fatto procedure che possano condurre a una selezione esclusivamente maschile. Tale impostazione, ormai consolidata nella cultura aziendale, si traduce in una significativa valorizzazione delle carriere femminili, con una prevalenza di donne nei percorsi di inserimento. Inoltre, l'impresa ha esteso il principio di parità di genere anche ai programmi di formazione manageriale, stabilendo che nessun corso di formazione internazionale destinato al livello apicale possa essere attivato senza garantire la partecipazione equilibrata di uomini e donne (audizione del 14 novembre 2023).

<sup>170</sup> Un ulteriore esempio di buona prassi aziendale è rappresentato da un'altra iniziativa promossa da Graziano Marcovecchio nell'impresa di cui è presidente, operante nel settore manifatturiero a ciclo continuo. In un contesto produttivo caratterizzato da elevata intensità e complessità organizzativa, l'azienda ha saputo coniugare le esigenze di efficienza con quelle di tutela dei diritti dei lavoratori, introducendo misure innovative di conciliazione tra vita privata e vita professionale. L'impresa ha adottato un modello avanzato di conciliazione vita-lavoro, prevedendo, tra l'altro, un ampliamento delle giornate a disposizione per le madri e l'istituzione di un premio annuale destinato alle lavoratrici che hanno portato a termine la maternità. Misure che hanno ottenuto riconoscimenti pubblici come l'assegnazione di un premio anche da parte dell'INPS, il cui importo è stato reinvestito in progetti di diversità e inclusione (citata audizione del 14 novembre 2023).

<sup>171</sup> Istat, *Piano di uguaglianza di genere 2024-2026*, <https://www.istat.it/it/files/2017/03/PIANO-DI-UGUAGLIANZA-DI-GENERE-2024-2026.pdf>.

<sup>172</sup> Istat, *Piano di uguaglianza di genere 2024-2026*. <https://www.istat.it/it/files/2017/03/PIANO-DI-UGUAGLIANZA-DI-GENERE->

Superare il soffitto di cristallo significa rimuovere le discriminazioni strutturali e culturali che ostacolano la parità di genere nel lavoro e riconoscere alle donne il pieno diritto di partecipare ai processi decisionali, economici e istituzionali. La parità non può essere raggiunta solo con leggi formali: richiede un cambiamento profondo nei modelli organizzativi, nelle mentalità e nelle politiche sociali<sup>173</sup>.

### **2.2.3. Fenomeno del *glass cliff***

Il fenomeno del *glass cliff* o “scogliera di cristallo” descrive una dinamica in cui le donne vengono promosse a ruoli di *leadership* in momenti di particolare crisi o instabilità, ovvero in situazioni in cui il rischio di fallimento è elevato. Tale fenomeno riguarda prevalentemente settori come la finanza, la politica e la governance aziendale, mostrando come le donne leader vengano spesso chiamate a "salvare" situazioni critiche, per poi essere sostituite da uomini una volta che la stabilità viene ristabilita.

Queste dinamiche rappresentano una forma sottile di esclusione, mascherata da avanzamento. Invece di promuovere una reale parità, si rischia così di perpetuare l'asimmetria di genere, delegando alle donne ruoli ad alto rischio, senza offrire loro le risorse o il sostegno necessari per affrontarli efficacemente.

### **2.2.4. Differenze retributive - *Gender Pay Gap* e sfruttamento economico**

Il *Gender Pay Gap* (GPG) e lo sfruttamento economico evidenziano come le disuguaglianze salariali e lo sfruttamento del lavoro femminile rappresentino forme strutturali di controllo e subordinazione economica. Il fenomeno risulta particolarmente evidente nei settori a bassa retribuzione, dove la presenza femminile è maggioritaria ed in cui le condizioni di precarietà e sfruttamento contribuiscono a rafforzare la dipendenza economica delle lavoratrici. In questi contesti, la possibilità per le donne di rivendicare i propri diritti o cercare alternative lavorative risulta fortemente limitata. La violenza economica colpisce in modo trasversale anche le donne impiegate in forme di lavoro instabile o a tempo determinato, aggravata da dinamiche più ampie come le politiche di austerità, i processi di privatizzazione e la carenza di adeguate protezioni sociali. Determinati fattori socio-demografici, come lo status di madre single o l'appartenenza a minoranze etniche, acuiscono ulteriormente la discriminazione economica, amplificando le disuguaglianze nel mercato del lavoro. Particolarmente vulnerabili risultano essere anche le lavoratrici impiegate in settori scarsamente regolamentati, come il lavoro domestico o il lavoro sessuale, dove il rischio di subire controllo finanziario, mancato pagamento dei salari e molestie è elevato. Queste forme di sfruttamento compromettono gravemente l'indipendenza economica e la possibilità di autodeterminazione. In risposta a tali criticità, si possono pensare una serie di azioni di contrasto che includono: un rafforzamento delle tutele legali e sindacali, una maggiore responsabilizzazione delle aziende nel garantire condizioni lavorative paritarie, l'ampliamento delle reti di protezione sociale e investimenti strategici nell'istruzione e nella formazione professionale, con l'obiettivo di

fornire alle donne strumenti concreti per conquistare l'autonomia economica.

All'interno del mercato del lavoro, la violenza economica si manifesta anche attraverso persistenti disparità salariali tra uomini e donne, che riflettono un sistema ancora distante dall'effettiva equità. Nonostante gli sforzi educativi promossi da scuola e famiglia per diffondere una cultura paritaria, è indispensabile un cambiamento strutturale nei contesti occupazionali, dove la parità di salario, sia in termini quantitativi che di valore attribuito ai ruoli svolti, è ben lontana dall'essere raggiunta<sup>174</sup>.

L'analisi condotta dall'INPS nel decennio 2014-2023 evidenzia persistenze e criticità strutturali in merito alla partecipazione e alla remunerazione delle donne nel mercato del lavoro. Nell'ambito del settore privato, a fronte di una platea di oltre 17 milioni di dipendenti, la componente femminile si attesta stabilmente intorno al 43 per cento, manifestando tuttavia un differenziale retributivo medio annuo del 31 per cento rispetto alla controparte maschile per l'intero arco temporale considerato. Tale asimmetria è confermata dalle rilevazioni del 2023, anno in cui le retribuzioni medie annue femminili si sono attestate poco oltre la soglia dei 19 mila euro, in netto contrasto con i 27 mila euro percepiti dagli uomini. In tale comparto, il divario retributivo di genere aumenta con l'età. Nel settore pubblico, sebbene la presenza femminile sia maggioritaria e in crescita, avendo raggiunto il 61 per cento del totale con un incremento di quattro punti percentuali rispetto al 2014, permane un divario contributivo pressoché costante del 24 per cento, con retribuzioni medie che nel 2023 sono risultate pari a circa 31 mila euro per le donne a fronte degli oltre 39 mila euro per gli uomini<sup>175</sup>. Il fenomeno del cosiddetto *Gender Pay Gap*<sup>176</sup>, trasversale a entrambi i comparti, non è ascrivibile esclusivamente a una minore quantità di giornate retribuite, ma trova una determinante spiegazione nell'incidenza del lavoro a tempo parziale, che tra le donne assume proporzioni quasi quadruple rispetto all'8 per cento registrato tra gli uomini. A ciò si aggiunge il fattore critico della discontinuità nelle carriere professionali, condizionate dal ruolo preponderante che la donna riveste ancora oggi nell'assistenza familiare e nella cura dei figli. Le analisi

---

<sup>174</sup> Merita particolare apprezzamento l'impegno di Enel Italia S.p.A. nel promuovere la parità di genere, impegno che si traduce in un articolato insieme di azioni concrete, tra le quali riveste un ruolo centrale la parità retributiva. In tale ambito, l'azienda procede al monitoraggio dell'indicatore *Equal Remuneration Ratio adjusted*, calcolato come media degli ERAR di ciascuna categoria, ponderata in base al peso delle singole categorie sulla popolazione aziendale, con esclusione degli operai. I dati più recenti evidenziano un progresso significativo: l'ERAR *adjusted* per l'anno 2024 si attesta al 93,8 per cento, in crescita rispetto al 92,3 registrato nel 2023, mentre l'ERAR relativo alla componente manageriale raggiunge l'82,5 per cento, migliorando rispetto all'81,4 dell'anno precedente. Tali risultati testimoniano l'efficacia delle politiche retributive di equità di genere adottate dall'azienda e confermano un trend positivo che si colloca in linea con gli obiettivi europei (Aldo Forte, *Head of People & Organization*, Enel Italia S.p.A., audizione del 17 luglio 2025).

<sup>175</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) sul tema della violenza economica nell'ambito della violenza di genere, depositata nel maggio 2025.

<sup>176</sup> "Il GPG italiano è relativamente basso rispetto agli altri paesi europei e ciò è dovuto alla maggiore presenza di donne nel comparto pubblico (l'insieme delle istituzioni pubbliche e delle imprese a prevalente controllo pubblico), che presenta differenze retributive più contenute" (memoria depositata da Saverio Gazzelloni, Direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione, nel corso dell'audizione del 23 gennaio 2024, pag. 29).

dell'ultimo rapporto annuale dell'INPS confermano un impatto asimmetrico della genitorialità: per le lavoratrici, la maternità genera una contrazione del reddito di circa il 16 per cento nell'anno successivo alla nascita e un incremento della probabilità di uscita dal mercato del lavoro, che sale dall'11 per cento al 18 per cento nell'anno dell'evento. Diversamente, la situazione retributiva maschile non subisce flessioni significative, mostrando anzi un trend decrescente quanto alle probabilità di abbandono dell'attività lavorativa. Tali evidenze sottolineano l'urgenza istituzionale di promuovere politiche volte a una più equa ripartizione dei carichi di cura domestica, essenziale per garantire un'effettiva parità nelle traiettorie professionali e nei livelli retributivi<sup>177</sup>.

Parallelamente, il divario salariale di genere tende ad ampliarsi con l'aumentare del livello professionale e dell'anzianità lavorativa, soprattutto nelle categorie occupazionali in cui la presenza femminile rimane ancora limitata. Un ulteriore elemento di differenziazione è rappresentato inoltre dalla maggiore concentrazione delle donne in settori caratterizzati da livelli retributivi mediamente più bassi, quali l'assistenza, la sanità e l'istruzione. Tuttavia, è nei comparti professionali, scientifici e tecnici, nonché in quelli finanziari e assicurativi – settori contraddistinti da retribuzioni mediamente più elevate – che le disuguaglianze risultano particolarmente marcate, con divari che superano il 20 per cento<sup>178</sup>.

Le politiche di trasparenza retributiva rappresentano uno strumento essenziale per contrastare la discriminazione economica, specialmente nelle imprese con più di 50 dipendenti, dove l'indice di uguaglianza di genere valuta elementi come il gap salariale, la distribuzione degli aumenti e delle promozioni, o il trattamento delle lavoratrici al rientro dal congedo di maternità. Tra le lavoratrici tra i 50 e i 64 anni il reddito medio è inferiore al 70 per cento di quello maschile a parità di inquadramento.

Tuttavia, tra il 2015 e il 2022 si è registrato un aumento occupazionale più marcato per le donne rispetto agli uomini. Rimane comunque un divario retributivo significativo: oltre 6.000 euro in meno in media per le lavoratrici. Tale disuguaglianza, che tende a ridursi con l'istruzione, resta comunque significativa oltre i 45 anni d'età. Due terzi delle donne dipendenti hanno sperimentato almeno un anno di bassa retribuzione tra il 2015 e il 2022, e una su tre ha avuto una retribuzione oraria particolarmente bassa. La quota di coloro che restano intrappolate in questa condizione è il doppio rispetto agli uomini, a conferma di quanto il divario retributivo rappresenti non solo una disparità economica, ma una forma strutturale di esclusione<sup>179</sup>.

Le disparità retributive tra uomini e donne trovano origine in una molteplicità di fattori, spesso concomitanti e interconnessi. Tuttavia, come abbiamo visto, l'elemento cardine che concorre a delineare le cause del differenziale retributivo risiede nella marcata frammentarietà dei percorsi professionali femminili, riconducibile alla circostanza per cui le donne permangono il principale soggetto deputato all'assolvimento degli oneri di cura familiare e, in via preminente, delle responsabilità genitoriali, dedicando un minor numero di ore al lavoro retribuito o, più frequentemente rispetto agli uomini, interrompendo la propria carriera a seguito

---

<sup>177</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) sul tema della violenza economica nell'ambito della violenza di genere depositata in Commissione, maggio 2025.

<sup>178</sup> Memoria depositata da Saverio Gazzelloni, Direttore centrale dell'ISTAT per le statistiche demografiche e il censimento della popolazione, nel corso dell'audizione del 23 gennaio 2024, pag. 29.

<sup>179</sup> Cnel-Istat (2025): *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>.

della maternità o per esigenze di carattere familiare.

La criticità afferente alla discontinuità dei percorsi professionali femminili riverbera i propri effetti in modo determinante anche sul trattamento previdenziale in quiescenza. Dall'analisi delle pensioni di vecchiaia e anticipate vigenti al 1° gennaio 2025, emerge un divario strutturale tra i generi: su una platea di poco superiore ai 4 milioni di prestazioni erogate in favore delle donne, la concentrazione più significativa, pari al 48,2 per cento, si colloca nella fascia reddituale inferiore ai 750 euro mensili. Al contrario, per la componente maschile, beneficiaria di circa 5,5 milioni di trattamenti, la quota prevalente si attesta nell'intervallo compreso tra 1.500 e 2.250 euro, interessando il 29,3 per cento delle posizioni osservate. Ulteriori evidenze della fragilità contributiva femminile si riscontrano nella composizione interna delle prestazioni, ove per le donne si registra una netta prevalenza della pensione di vecchiaia, pari al 64 per cento del totale, rispetto a quella anticipata, che si ferma al 36 per cento. Tale ripartizione si pone in antitesi con il dato maschile e testimonia come la frammentarietà delle carriere e i minori livelli di anzianità lavorativa precludano frequentemente alle lavoratrici il raggiungimento dei requisiti necessari per l'accesso al pensionamento anticipato, costringendole a una permanenza prolungata nel mercato del lavoro per conseguire requisiti anagrafici più elevati a fronte di assegni mediamente più contenuti<sup>180</sup>.

### **2.2.5. Gap su gender quotas**

Le *gender quotas* - misure di azione positiva introdotte per garantire una rappresentanza minima delle donne in ambiti tradizionalmente dominati dagli uomini, come i consigli di amministrazione, le assemblee parlamentari e gli organi di governance pubblici e privati - rappresentano uno strumento di promozione della parità nelle posizioni decisionali, nonché un importante strumento di contrasto alla disuguaglianza economica e di riequilibrio, poiché offrono alle donne concrete possibilità di partecipazione alle sfere decisionali, migliorando la loro autonomia economica. Difatti, la presenza femminile in posizioni di *leadership* può avere effetti positivi anche sulla cultura organizzativa, favorendo politiche aziendali più inclusive e una maggiore attenzione alle dinamiche di genere sul posto di lavoro.

Sebbene queste misure possano inizialmente incontrare resistenze culturali o essere percepite come meccanismi "imposti", esse hanno dimostrato di avere un impatto positivo nel favorire l'accesso delle donne ai vertici e nel ridurre alcune forme di esclusione sistemica. Tuttavia, l'efficacia delle quote dipende fortemente dal contesto in cui vengono applicate, dalla chiarezza normativa e dall'esistenza di sanzioni in caso di inadempienza.

Negli ultimi anni si sono susseguiti vari interventi legislativi volti a introdurre strumenti normativi orientati al riequilibrio delle rappresentanze.

Il contesto italiano si è dotato, con la legge 12 luglio 2011, n. 120, recante Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58,

---

<sup>180</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) sul tema della violenza economica nell'ambito della violenza di genere depositata in Commissione, maggio 2025.

concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati (nota come “legge Golfo- Mosca”)<sup>181</sup> e i successivi aggiornamenti normativi, di dispositivi legislativi per incentivare la presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle partecipate pubbliche. Tali interventi hanno prodotto effetti positivi: al 2023, le donne rappresentano il 35 per cento dei membri degli organi collegiali delle società pubbliche e oltre il 43 per cento dei consiglieri di amministrazione nelle società quotate<sup>182</sup>. Tuttavia, la tendenza a sostituire tali organi con figure monocratiche – come l’amministratore unico – ha attenuato l’efficacia complessiva delle misure, con una presenza femminile che si ferma al 13 per cento in questi nuovi assetti.

Secondo l’Osservatorio “Donne Executive” della SDA Bocconi, solo il 17 per cento dei dirigenti e appena il 6 per cento degli amministratori delegati nelle grandi imprese italiane è donna. Nelle aziende quotate, la percentuale di donne in posizione di vertice scende ulteriormente, con appena il 3 per cento di donne alla direzione generale e una percentuale analoga tra le CEO<sup>183</sup>. La segregazione orizzontale e verticale si manifesta anche nella distribuzione delle funzioni, con una maggiore concentrazione femminile nei ruoli di staff (HR, legale, compliance) e una presenza nettamente inferiore nei settori strategici (direzione generale, vendite, innovazione), evidenziando uno squilibrio che penalizza l’accesso alla *leadership* economica.

In ambito europeo, la legge francese del 24 dicembre 2021 ha imposto alle aziende con oltre 1.000 dipendenti l’obbligo di garantire una quota minima di donne – pari al 30 per cento entro il 2026 e al 40 per cento entro il 2029 – nei ruoli dirigenziali e negli organi direttivi, pena sanzioni pecuniarie<sup>184</sup>. Tale misura si colloca in un più ampio impianto normativo volto a rafforzare la trasparenza e la responsabilizzazione delle imprese attraverso la pubblicazione di indicatori relativi all’uguaglianza di genere.

Spostando l’attenzione sul piano comunitario, l’entrata in vigore della Direttiva UE sull’equilibrio di genere nei consigli di amministrazione “*Women on Boards*” (Direttiva 2022/2381/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 riguardante il miglioramento dell’equilibrio di genere fra gli amministratori

---

<sup>181</sup> “Questa legge, per me, è stata la vera rivoluzione per le donne nel nostro Paese. Quando l’ho presentata c’erano 177 donne su 3.700 uomini nei Consigli di amministrazione. Banca d’Italia aveva diagnosticato che avremmo impiegato cinquant’anni per avere il 30 per cento di donne nei Consigli di amministrazione. Abbiamo visto che abbiamo impiegato neanche dieci anni e siamo al 43 per cento. Sono dati ufficiali” (così Lella Golfo, presidente della Fondazione Marisa Bellisario e Presidente del Comitato italiano Women7, nonché ex parlamentare e prima firmataria della legge n. 120 del 2011, nel corso dell’audizione del 20 maggio 2024).

<sup>182</sup> Protocollo d’intesa tra Banca d’Italia, Consob, Presidenza del Consiglio dei Ministri ed IVASS, *Rinnovo e integrazione dell’Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*, <https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/protocollo-consob-BI-2024.06.17.pdf>.

<sup>183</sup> Melis V., (2024), *Le donne sono il 17 per cento degli executive e il 6 per cento degli ad. Va peggio nelle quotate*, Il Sole 24 Ore.

Minichilli A., D’Angelo V., Corbella G. (2024). *Le donne executive in Italia: presenza, ruoli e percorsi di carriera*. Ricerca dell’Osservatorio Donne Executive, Corporate Governance Lab.

<sup>184</sup> Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192>.

delle società quotate e relative misure) mira a raggiungere una rappresentanza più equilibrata di donne e uomini fra gli amministratori delle società quotate, stabilendo misure dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere. In questa prospettiva, la direttiva dispone che gli Stati membri provvedano affinché le società quotate siano soggette al conseguimento di uno dei seguenti obiettivi entro il 30 giugno 2026: il 40 per cento di rappresentanza del genere sottorappresentato tra gli amministratori non esecutivi e il 33 per cento tra tutti gli amministratori delle grandi società quotate. Le società esentate dall'obbligo (piccole, medie e micro imprese) devono invece fissare obiettivi individuali di miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori aventi incarichi esecutivi<sup>185</sup>.

Nel complesso, sebbene gli interventi legislativi abbiano determinato miglioramenti visibili nelle statistiche di rappresentanza formale, le donne restano escluse dai ruoli decisionali chiave. In Italia, nel 2024, solo il 2,9 per cento degli amministratori delegati nelle società quotate è donna. A ciò si aggiunge la forte segregazione occupazionale, che vede le donne prevalentemente impiegate in professioni a bassa qualificazione o in ambiti educativi e di cura, mentre il panorama maschile si distribuisce su un ventaglio professionale molto più ampio e remunerato. La scarsa valorizzazione economica delle carriere femminili, unita alla difficoltà strutturale di accesso ai ruoli apicali, configura una forma pervasiva di violenza economica di genere, che limita le possibilità di autodeterminazione e di partecipazione piena delle donne alla vita economica e sociale del Paese.

Nell'accesso alle cariche elettive e agli uffici pubblici il percorso verso la parità di genere ha conosciuto un'evoluzione significativa, tanto nel diritto internazionale quanto in quello europeo e nazionale. A livello globale, strumenti come la Convenzione sui diritti politici delle donne del 1953<sup>186</sup> e la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne del 1979<sup>187</sup> hanno sancito il diritto delle donne a partecipare alla vita politica su base paritaria con gli uomini. Nell'ambito dell'Unione europea, la parità di genere è riconosciuta come valore fondamentale, ribadito dal Trattato sull'Unione e dalla Carta dei diritti fondamentali (Carta di Nizza)<sup>188</sup>, che legittimano misure a favore del genere sottorappresentato. La legislazione nazionale italiana, in coerenza con il dettato costituzionale, riconosce e promuove la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive, in particolare attraverso l'articolo 51 della Costituzione. Diverse riforme e sentenze della Corte Costituzionale hanno progressivamente legittimato l'introduzione delle cosiddette "quote di genere", strumenti volti a garantire una rappresentanza equilibrata nei vari livelli istituzionali. La normativa si è estesa anche alle regioni – comprese quelle a statuto speciale – e agli enti locali, imponendo la promozione della parità di genere anche nella composizione delle giunte, dei consigli e degli

---

<sup>185</sup> *Hadja Lahbib*, Commissaria europea per la parità, la preparazione e la gestione delle crisi, audizione del 21 novembre 2025.

<sup>186</sup> *Convention on the Political Rights of Women*, consultabile al sito: [http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl\\_2\\_testi/b\\_patti\\_conv\\_protoc/e\\_altre\\_conv\\_e\\_protoc/b\\_conv\\_dir\\_pol\\_donne/conv\\_pol\\_right\\_women\\_engl.pdf](http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_2_testi/b_patti_conv_protoc/e_altre_conv_e_protoc/b_conv_dir_pol_donne/conv_pol_right_women_engl.pdf).

<sup>187</sup> Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, disponibile sul sito: <https://www.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/CEDAW.pdf>.

<sup>188</sup> [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf).

organi collegiali, elettivi e non. In particolare, leggi come la legge 23 novembre 2012, n. 215<sup>189</sup>, e la legge 15 febbraio 2016, n. 20<sup>190</sup>, hanno rafforzato l'obbligo per gli enti territoriali di adeguare statuti e regolamenti a tale principio, prevedendo persino l'intervento sostitutivo dello Stato in caso di inadempienza. Infine, la Corte Costituzionale ha chiarito, con la sentenza n. 62 del 2022<sup>191</sup>, che l'effettività delle misure antidiscriminatorie, come l'obbligo di candidati di entrambi i sessi nelle liste, è condizione necessaria per garantire la coerenza costituzionale dei sistemi elettorali, ribadendo che il principio di parità non può essere svuotato di contenuto da normative omissive o inefficaci.

### 2.2.6. Meccanismi di entrata e permanenza nel mercato del lavoro

La violenza economica nel mondo del lavoro si manifesta anche attraverso barriere strutturali e culturali che ostacolano l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato occupazionale, generando un circuito discriminatorio che si autoalimenta. Nonostante il divieto esplicito di ogni forma di discriminazione in fase di accesso all'occupazione – come sancito dall'art. 27 del decreto legislativo n. 198 del 2006 – le donne continuano a incontrare ostacoli significativi già nei processi di selezione e assunzione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale o dal settore economico coinvolto<sup>192</sup>. Tali discriminazioni si estendono anche alla progressione di carriera e all'avvio di attività autonome, delineando un sistema di esclusione che mina il diritto al lavoro in condizioni di pari dignità<sup>193</sup>.

Un ulteriore elemento di criticità è rappresentato dalla vulnerabilità delle donne rispetto a eventi della vita personale, come il matrimonio o la maternità. Sebbene la normativa vigente – all'art. 35 del medesimo decreto – stabilisca la nullità di ogni clausola contrattuale che preveda la risoluzione del rapporto di lavoro in seguito al matrimonio, e vieti i licenziamenti motivati da tale evento, la realtà mostra forme più sottili e pervasive di penalizzazione. L'esperienza della maternità, in particolare, si traduce in una penalizzazione economica significativa – nota come *motherhood penalty* – che coinvolge sia il livello salariale sia le possibilità di carriera<sup>194</sup>. Le madri registrano una riduzione complessiva del 53 per cento del reddito annuo a lungo termine:

---

<sup>189</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-11-23;215>.

<sup>190</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-02-15;20>.

<sup>191</sup> [https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param\\_ecli=ECLI:IT:COST:2022:62](https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2022:62).

<sup>192</sup> “Come sindacato pensiamo sia lecito chiedersi anche se richieste inappropriate durante un colloquio di lavoro o in fase di rinnovo di un contratto a termine non possano andare sempre sotto il termine di violenza economica, perché agiscono sempre su quel tipo di fragilità” (così Giorgia Fattinanzi, responsabile CGIL Nazionale delle politiche di contrasto alla violenza e alle molestie di genere, audizione del 10 febbraio 2025).

<sup>193</sup> Camera dei deputati, Commissione Parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, Doc. XXIII n. 4, Relazione sulla ricognizione degli assetti normativi in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere per la redazione di un testo unico, cit.

<sup>194</sup> WeWorld (2023). *Mai più invisibili. Indice sulla condizione di donne, bambine, bambini e adolescenti in Italia*.

una perdita attribuibile per il 6 per cento alla diminuzione della retribuzione settimanale, per l'11,5 per cento all'aumento del ricorso al part-time, e per oltre un terzo (35,1 per cento) alla riduzione delle settimane retribuite (INPS, 2020).

L'accesso al lavoro si configura come un processo selettivo in cui intervengono una pluralità di fattori discriminanti. Le donne, in particolare quelle che provengono da contesti di marginalità o che hanno subito violenze, si trovano spesso prive degli strumenti necessari per un inserimento efficace nel mercato occupazionale: non possiedono una consapevolezza chiara delle proprie competenze, faticano ad affrontare la costruzione di un curriculum vitae e si confrontano con un sistema che tende a svalutare o a rendere invisibili le esperienze extra-lavorative. Le politiche attive del lavoro, inoltre, risultano spesso neutre rispetto al genere, ignorando le specificità del vissuto femminile e riproducendo modelli occupazionali non inclusivi.

Il dato sull'occupazione femminile in Italia è indicativo di queste dinamiche strutturali: il divario tra uomini e donne è pari a 19,5 punti percentuali, segno di una persistente disegualianza nella partecipazione economica. Tale disegualianza non si limita all'accesso al lavoro, ma pervade anche le condizioni di permanenza, di stabilità e di crescita professionale, configurando una forma sistemica di violenza economica che limita fortemente l'autonomia delle donne e le loro possibilità di autodeterminazione, compresa la possibilità di garantire loro una reale libertà di scelta anche rispetto a una maternità, per la difficoltà di conciliare lavoro e vita privata<sup>195</sup>.

La partecipazione delle donne alla vita economica e sociale trova infatti piena realizzazione quando non comporta un aggravio di oneri tali da indurle a uscire dal mercato del lavoro. Il rafforzamento delle politiche e delle infrastrutture di cura, insieme a un utilizzo efficace delle risorse pubbliche disponibili, produce un sistema di servizi diffuso e qualificato che consente alle donne di permanere stabilmente nel lavoro. In questo modo si costruisce una storia retributiva e contributiva solida, che si traduce in una pensione dignitosa e in una posizione di *leadership* riconosciuta anche all'interno della famiglia. La presenza di strutture adeguate all'infanzia e per la non autosufficienza garantisce un sostegno concreto alla conciliazione tra vita privata e professionale, mentre la riduzione dell'asimmetria negli oneri di cura tra uomini e donne favorisce una ripartizione più equa delle responsabilità familiari. Una società liberata dallo stereotipo che attribuisce alle donne il peso principale della cura consente così loro di partecipare pienamente al mondo del lavoro, di assicurare risorse economiche a sé e alla propria famiglia e di sottrarsi alla dipendenza economica. In questo quadro, una donna con una capacità reddituale solida e una permanenza stabile nel lavoro diventa protagonista delle scelte familiari e sociali, riducendo in modo significativo il rischio di violenza economica e affermando la propria autonomia<sup>196</sup>.

---

<https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/mai-piu-invisibili-2023>

<sup>195</sup> *Leonardo Malatacca*, Coordinamento Donne CISL, audizione del 10 febbraio 2025.

<sup>196</sup> *Lucia Scorza*, *Senior Professional* Affari sociali, area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria, audizione del 21 gennaio 2025.

## 2.3. Ambito “imprenditoria femminile”

### 2.3.1. Premessa

Se in linea generale l'occupazione e la valorizzazione del lavoro delle donne sono riconosciute come le principali vie per essere economicamente indipendenti e sfuggire alla povertà e alla violenza, un ruolo centrale in questo senso può essere svolto dalle donne imprenditrici<sup>197</sup>.

In ambito imprenditoriale, la violenza economica può manifestarsi in molteplici modi, più subdoli ma profondamente incisivi quali, ad esempio, ostacoli sistemici nell'accesso a risorse e strumenti finanziari (es. credito bancario), stereotipi e bias nei confronti delle donne imprenditrici, disincentivazione o sabotaggio del progetto imprenditoriale da parte del *partner* o della famiglia, carichi di cura e squilibrio lavoro-vita che ricadono unicamente sulle spalle femminili, esclusione dai passaggi generazionali nelle imprese familiari. Queste condizioni si intrecciano con altre forme di discriminazione, portando a gravi limitazioni nella possibilità delle donne di fare impresa in autonomia e con pari diritti rispetto agli uomini.

Dai dati dell'Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere, realizzato con il supporto di SiCamera e del Centro studi Tagliacarne<sup>198</sup>, emerge che le donne rappresentano circa il 22 per cento del totale degli imprenditori italiani, e sono presenti principalmente nei settori del commercio, turismo e servizi alla persona<sup>199</sup>. Più specificatamente<sup>200</sup>, nel 2023 è stata rilevata una battuta d'arresto nella crescita delle imprese

---

<sup>197</sup> Come osservato dalla professoressa Paola Paoloni, docente di Diritto ed economia di impresa presso La Sapienza Università di Roma, nel corso della audizione del 22 gennaio 2026, il tema dell'imprenditoria femminile è uno strumento efficace per favorire l'autonomia economica delle donne, contrastare la povertà e ridurre la dipendenza finanziaria. Tuttavia, l'analisi della letteratura dimostra come anche in questo ambito la violenza economica rappresenti un ostacolo, spesso invisibile, che limita profondamente la capacità delle donne di operare in condizioni di pari opportunità rispetto agli uomini. Risultano pertanto necessari interventi politici e istituzionali mirati, quali ad esempio: garantire che i prestiti concessi alle donne non possano essere utilizzati impropriamente dai *partner*; eliminare le pratiche bancarie restrittive, come la richiesta della firma del coniuge; introdurre programmi di educazione finanziaria specifici per le imprenditrici; riconoscere la violenza economica come una barriera strutturale all'imprenditorialità femminile; prevedere programmi di indipendenza finanziaria e protezione economica. In questa prospettiva, risultano prioritarie due direttrici di intervento: lo sviluppo di accordi tra banche e istituzioni e l'introduzione di obblighi di rendicontazione attraverso indici specifici, accompagnati da sistemi di premialità per le imprese più virtuose in materia di parità di genere. L'obiettivo non è solo quello di aumentare il numero di imprese femminili, ma di garantire che tali imprese possano operare in condizioni di reale autonomia, sicurezza economica e pari dignità.

<sup>198</sup> Unioncamere, *Imprenditoria femminile i dati del 2023*, 28/03/2024, disponibile su <https://sni.unioncamere.it/notizie/imprenditoria-femminile-i-dati-del-2023-2>.

<sup>199</sup> Tiziana Pompei, vicesegretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025.

<sup>200</sup> Unioncamere e il sistema delle camere di commercio supportano attivamente l'imprenditoria femminile attraverso programmi e iniziative rivolte a favorire la creazione e lo sviluppo delle imprese guidate da donne, ridurre il divario di genere e sostenere l'innovazione e la crescita economica inclusiva. Per approfondimenti sulle singole iniziative si rinvia a <https://sni.unioncamere.it/aree-tematiche/562/imprenditoria-femminile>.

guidate da donne. Le imprese femminili, infatti, sono diminuite di 11mila unità (-0,9 per cento), con un calo consistente soprattutto nel settore agricolo (-6mila imprese), nella manifattura (-2mila) e nel commercio (-8.700).

Un dato confortante emerge però dall'analisi delle imprese femminili che si occupano di attività professionali, scientifiche e tecniche, settori a prevalente partecipazione maschile, che sono aumentate di oltre duemila unità. Il tasso di femminilizzazione di queste imprese nel 2023 sfiora il 20 per cento rispetto al 19,7 per cento del 2022.

Sono in sensibile crescita anche le imprese femminili che si occupano di attività immobiliari (+1.200), noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (+1.000) e attività finanziarie e assicurative (+550). Continuano a crescere anche le imprese femminili che si occupano di istruzione, sanità, attività artistiche, sportive, di intrattenimento (quasi 700 unità in più nel complesso) ed anche altre attività dei servizi che comprendono i servizi per la cura delle persone (quasi duemila in più), sebbene in questi ambiti la partecipazione femminile sia da tempo abbastanza consolidata.

Il 10,6 per cento delle aziende femminili è guidato da imprenditrici under 35 (contro il 7,9 per cento delle attività non femminili). Inoltre, sono circa 500.000 le aziende guidate da donne nelle regioni del Sud, quasi il 37 per cento del totale.

Le criticità rilevate dai dati Istat-Unioncamere sulle imprese femminili sono la piccola dimensione, una produttività inferiore del 60 per cento rispetto alle aziende non femminili e un tasso di sopravvivenza inferiore<sup>201</sup>. Tuttavia, cresce la propensione delle imprenditrici a far ricorso a modelli aziendali più strutturati: le società di capitale femminili infatti, sono aumentate dell'1,7 per cento nel 2023, arrivando a rappresentare il 26 per cento del totale delle aziende guidate da donne<sup>202</sup>.

Diverse sono però le difficoltà affrontate dalle donne imprenditrici. Tali difficoltà, rappresentando di fatto un ostacolo all'autonomia economica delle donne, possono configurare fattispecie prodromiche al fenomeno della violenza economica<sup>203</sup>.

---

<sup>201</sup> Nel corso dell'audizione, la dottoressa Pompei ha evidenziato come la fragilità delle imprese femminili sia riconducibile non soltanto alle difficoltà di accesso al credito, ma anche alle scelte imprenditoriali operate dalle donne, le quali si orientano prevalentemente verso settori connessi ai servizi alla persona, alla cura, alla sanità e all'assistenza sociale. Tali ambiti, pur rivestendo un ruolo essenziale per la coesione sociale e per il benessere collettivo, presentano spesso caratteristiche strutturali che rendono le imprese più esposte a vulnerabilità economiche e finanziarie. Tuttavia, ha sottolineato come si registri un'evoluzione significativa: un numero crescente di donne intraprende percorsi imprenditoriali in settori tradizionalmente riservati alla componente maschile, caratterizzati da un più elevato contenuto di conoscenza e da una maggiore specializzazione, quali le attività professionali e scientifiche. Tale dinamica rappresenta un segnale di cambiamento culturale e strutturale, che contribuisce a rafforzare la presenza femminile in ambiti ad alto valore aggiunto e a favorire una più equilibrata distribuzione delle opportunità nel tessuto produttivo nazionale (*Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025).

<sup>202</sup> *Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025.

<sup>203</sup> Al fine di rafforzare la tutela delle proprie associate e prevenire forme di violenza economica, Donne Impresa Coldiretti ha avviato

### 2.3.2. Difficoltà di accesso al credito

Le imprese femminili in Italia affrontano ancora significative difficoltà nell'accesso al credito, nonostante i progressi degli ultimi anni. Secondo un rapporto di Federconsumatori del 2024<sup>204</sup>, le donne ricevono solo il 20,1 per cento del credito bancario totale, contro il 34,5 per cento destinato agli uomini, mentre il restante 45,5 per cento riguarda finanziamenti cointestati. Questo divario di genere nel credito ammonta a circa 70 miliardi di euro su scala nazionale.

Focalizzando l'attenzione sulle fonti di finanziamento delle imprese femminili, e comparandole con quelle delle imprese maschili, si evidenzia che il credito bancario rappresenta soltanto una piccola percentuale delle fonti di finanziamento, a fronte di un elevato ricorso al capitale proprio/familiare<sup>205</sup>.

Una parte di questo divario si deve ad un pregiudizio iniziale delle stesse imprenditrici, la cui sfiducia nei confronti del credito bancario è doppia rispetto agli omologhi uomini. Emerge anche che, quando le imprese chiedono credito, vi è una restrizione dell'offerta da parte degli intermediari finanziari (in particolare le banche) nei confronti delle imprese femminili, in presenza di una potenziale domanda di finanziamenti insoddisfatta, con gli istituti di credito che creano molti più ostacoli per l'avvio di imprese femminili, causando un forte freno alla loro crescita. Tale aspetto, peraltro, influenza pesantemente anche la propensione all'investimento in innovazione delle imprese femminili, in effetti, minore rispetto a quella delle imprese a conduzione maschile<sup>206</sup>.

---

sul territorio un percorso di orientamento e formazione rivolto alle imprenditrici agricole, con particolare attenzione alla cultura e all'educazione finanziaria. Il programma affronta in maniera organica i temi della pianificazione finanziaria, fiscale e successoria, delle scelte degli strumenti finanziari e della gestione degli investimenti, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza e l'indipendenza economica delle donne impegnate nel settore agricolo (*Maria Francesca Serra*, presidente di Donne Coldiretti, audizione del 28 maggio 2025).

<sup>204</sup> Federconsumatori (2024), *A casa facciamo i conti – L'accesso al credito in un'ottica di genere. Parità o uguaglianza?* [https://www.federconsumatori.it/wp-content/uploads/2024/04/accesso\\_al\\_credito.pdf](https://www.federconsumatori.it/wp-content/uploads/2024/04/accesso_al_credito.pdf).

<sup>205</sup> Unioncamere, attraverso l'Ufficio Studi Guglielmo Tagliacarne e con il supporto della società SiCamera, ha condotto un'indagine su un campione rappresentativo di imprenditrici e imprenditori al fine di approfondire il rapporto tra le imprese femminili e il sistema del credito bancario e della finanza. Dall'analisi è emerso che poco più di un terzo delle imprese guidate da donne ricorre ai finanziamenti bancari, mentre la maggioranza, pari a circa due terzi, non utilizza prestiti per la gestione delle attività. Molte imprenditrici scelgono di non indebitarsi e di non richiedere finanziamenti, preferendo affidarsi all'autofinanziamento. Tale tendenza si riscontra anche nella fase di avvio delle imprese, dove tre imprenditrici su quattro hanno utilizzato esclusivamente risorse proprie per l'attivazione dell'attività economica. Tuttavia il limite non sempre è rappresentato dalla scarsa offerta bancaria, ma anche da una domanda di credito poco consapevole (oltre la metà delle imprese femminili dichiara di non avere bisogno di un finanziamento bancario). Gli ostacoli principali sono rappresentati dal costo del credito e dalla burocrazia (*Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025).

<sup>206</sup> Federconsumatori (2024), *A casa facciamo i conti – L'accesso al credito in un'ottica di genere. Parità o uguaglianza?*

La difficoltà di accesso al credito per le donne ha un impatto significativo ai fini dello sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Per tale ragione, a decorrere dal 2013, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha avviato un'attività di incentivazione e promozione dell'imprenditoria femminile. Più specificatamente, per agevolare l'accesso ai finanziamenti destinati all'attività d'impresa o professionale in modo da permettere l'accesso delle donne al mercato del lavoro, nonché di consolidare o sviluppare la propria attività d'impresa o professionale contando sul sostegno dello Stato, è stata attivata la Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" del Fondo centrale di garanzia per le PMI che offre modalità semplificate di accesso alla garanzia dello Stato.

### 2.3.3. Criticità nel *worklife balance*

Secondo Gender Equality Index 2024<sup>207</sup>, il nostro Paese, con un punteggio di 69,2, colloca l'Italia al quattordicesimo posto tra i Paesi dell'Unione Europea nell'indice sull'uguaglianza di genere, risultando al di sotto della media europea di 1,8 punti. Nonostante ciò, dal 2010 ha mostrato uno dei miglioramenti più rilevanti, con un incremento di 15,9 punti. Si tratta di un progresso costante. L'indicatore che analizza l'uso del tempo, in particolare quello non retribuito dedicato alla cura della casa, della famiglia o di altre persone (come figli, genitori anziani o malati), oltre che alle attività sociali e ricreative, colloca l'Italia al dodicesimo posto tra i Paesi europei. Il dato evidenzia un marcato squilibrio: le donne italiane dedicano molto più tempo degli uomini alla gestione domestica e familiare. Al contrario, gli uomini hanno maggiore accesso al tempo libero e alle attività ricreative. Sebbene in tutta Europa siano più le donne degli uomini a occuparsi di cura e assistenza non retribuite, il caso italiano risulta particolarmente sbilanciato. Le donne italiane continuano, infatti, a farsi carico in misura eccessiva delle responsabilità domestiche, riducendo così le loro possibilità di accesso al lavoro e al tempo libero.

L'idea, ancora diffusa, che la gestione domestica e familiare spetti principalmente o esclusivamente alle donne comporta non solo un notevole impegno di tempo, ma anche un significativo carico psicologico. Per quanto riguarda le attività sportive, culturali o di svago svolte fuori casa, in quasi tutti i Paesi europei la percentuale di uomini lavoratori che vi partecipano è superiore a quella delle donne lavoratrici. Le cause principali di questa disparità sono di natura culturale e legate alla quantità di tempo libero effettivamente disponibile per ciascun genere<sup>208</sup>.

In tale contesto, si evidenzia come, pur rappresentando la micro-imprenditorialità femminile un potenziale strumento di emancipazione economica e sociale, essa non sia esente da altre criticità. Numerose donne imprenditrici si trovano altresì esposte a forme di violenza economica perpetrate all'interno del nucleo

---

[https://www.federconsumatori.it/wp-content/uploads/2024/04/accesso\\_al\\_credito.pdf](https://www.federconsumatori.it/wp-content/uploads/2024/04/accesso_al_credito.pdf).

<sup>207</sup> EIGE, *Gender Equality Index 2024: Sustaining momentum on a Fragile Path*, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path>.

<sup>208</sup> Ibidem.

familiare, in particolare da parte del *partner*. Tali condotte si concretizzano in atti quali l'appropriazione indebita o il furto di fondi aziendali, la coercizione nella contrazione di prestiti non voluti, e il controllo unilaterale delle risorse finanziarie. I fattori di rischio associati comprendono il basso livello di istruzione, la convivenza con il *partner*, la presenza di figli, la gestione dell'attività imprenditoriale in ambito domestico e la condizione di dipendenza economica. Le donne vittime di violenza economica risultano frequentemente soggette anche ad altre forme di abuso, quali la violenza psicologica, fisica o sessuale. Le ripercussioni sulla sostenibilità delle imprese femminili sono rilevanti, con effetti negativi sul fatturato, sulla liquidità e l'accesso al credito (spesso controllati dal *partner*), sull'indebitamento e, nei casi più gravi, sulla cessazione dell'attività.

Alla luce di quanto sopra esposto, appare evidente che la violenza economica rappresenti una barriera strutturale all'emancipazione femminile e alla sostenibilità dell'imprenditorialità delle donne. Sebbene la micro-imprenditorialità sia spesso promossa come strumento di *empowerment*, essa può rivelarsi vulnerabile in assenza di adeguate tutele. È pertanto necessario che le politiche pubbliche riconoscano formalmente la violenza economica come ostacolo all'autonomia finanziaria delle donne e intervengano con misure concrete e integrate. In particolare, si evidenzia la necessità di interventi normativi e di protezione finanziaria volti a tutelare le imprenditrici da condotte abusive. Le istituzioni di micro-credito dovrebbero adottare protocolli di sicurezza che garantiscano l'uso corretto dei prestiti concessi alle donne, evitando che tali risorse vengano strumentalizzate dai *partner*. È altresì auspicabile l'introduzione di riforme volte a eliminare pratiche bancarie discriminatorie, come la richiesta della firma del coniuge per l'accesso al credito, che rafforzano la dipendenza economica e limitano la libertà imprenditoriale. In tale quadro, risultano fondamentali programmi di educazione finanziaria mirati a rafforzare le competenze delle donne nella gestione autonoma delle proprie attività economiche.

Solo attraverso un approccio multisettoriale, che coinvolga attivamente le istituzioni pubbliche, il sistema finanziario e la società civile, sarà possibile creare un contesto favorevole, sicuro e inclusivo per le donne imprenditrici, promuovendo una reale parità di genere e una crescita economica sostenibile<sup>209</sup>.

#### **2.3.4. Ostacoli nei passaggi generazionali delle imprese familiari**

Le imprese familiari in Italia costituiscono una parte preponderante del tessuto imprenditoriale nazionale (circa l'80-85 per cento delle aziende) e generano una quota rilevante di PIL (80 per cento) impiegando oltre il 70

---

<sup>209</sup> Unioncamere, al fine di agevolare e sostenere l'imprenditoria ha attivato il Servizio Nuove Imprese (SNI), uno strumento di supporto e accompagnamento rivolto sia a coloro che intendono avviare una nuova attività, sia ai neo-imprenditori. La piattaforma offre un sistema integrato di assistenza, sia in modalità virtuale sia attraverso servizi reali di accompagnamento. Tale strumento, declinato anche in chiave femminile, rappresenta un ulteriore presidio a sostegno di chi intende intraprendere un percorso imprenditoriale, fornendo orientamento, consulenza e supporto operativo. L'iniziativa si inserisce in un quadro più ampio di interventi volti a favorire la crescita e la competitività delle imprese femminili, attraverso servizi mirati e programmi di mentoring (*Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025).

per cento della forza lavoro.

Il loro futuro dipende però dalla capacità di garantire un ricambio generazionale efficace. Nella pratica, questo processo è spesso bloccato da una cultura radicata nella tradizione familiare.

L'abitudine al passaggio “di padre in figlio” e alla primogenitura maschile si tramanda ancora oggi: secondo analisi giornalistiche, il 63 per cento degli eredi che rilevano le aziende familiari è di sesso maschile e “*il potere nelle aziende passa ancora di padre in figlio*”<sup>210</sup>. Questa impostazione si riflette nella contenuta presenza femminile ai vertici: solo il 12,2 per cento del *top management* nazionale è donna, e nelle aziende familiari appena il 9 per cento dei CEO o presidenti è donna<sup>211</sup>. L'introduzione delle quote di genere nei consigli di amministrazione ha sicuramente aumentato la partecipazione femminile nei consigli di amministrazione delle grandi società, anche se, nelle PMI familiari, i vertici operativi restano quasi interamente maschili.

La attuale legislazione non prevede alcuna forma di “primogenitura obbligata”; tuttavia, nella mentalità comune permane l'idea che l'eredità aziendale debba spettare all'erede maschio maggiore<sup>212</sup>. Questo retaggio deriva da secoli di consuetudini familiari e rurali: in molte famiglie contadine e artigiane l'azienda – come il podere o la bottega – era vista come patrimonio da mantenere nelle mani del capofamiglia maschio.

Tali modelli culturali si riflettono nella gestione delle imprese soprattutto familiari. Un'analisi del 2019 sulle principali famiglie imprenditoriali del Nord Italia osservava che “*il 63 per cento degli eredi che prendono in mano le redini dell'azienda sono uomini*”, confermando che i fratelli maschi prevalgono frequentemente sulle sorelle<sup>213</sup>. Questo favorisce l'idea che la donna sia meno “legittimata” a ereditare o guidare: nella percezione tradizionale la capostipite femmina cede il passo al figlio maschio come titolare. Anche quando le figlie partecipano alla gestione aziendale, di solito sono viste in ruoli di supporto (amministrazione, risorse umane, “pubbliche relazioni”) anziché alla guida strategica.

Molte volte collaborano nell'azienda di famiglia curando aree interne o operative non strategiche, mentre alla guida ritroviamo quasi sempre i fratelli, i mariti o i padri. Questa marginalizzazione si rispecchia nel ritardo con cui le donne accedono alla *leadership*<sup>214</sup>. Ad esempio, studi di settore<sup>215</sup> segnalano che l'età media degli amministratori delegati è più elevata (spesso oltre i 55-60 anni) rispetto alle figlie e alle nuore che aspirano a ruoli decisionali, e che queste ultime devono spesso attendere anni prima di essere considerate come possibili

---

<sup>210</sup> Ginesu E., *Di padre in figlia. Quando un'azienda passa nelle mani delle donne*, in *Il Sole 24 Ore*, 17 giugno 2019.

<sup>211</sup> ISTAT, *Donne imprenditrici, più giovani e più istruite*, in [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/03/STATISTICATODAY\\_IMPREDITRICI.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/03/STATISTICATODAY_IMPREDITRICI.pdf), 8 marzo 2024.

<sup>212</sup> Aspetto emerso nel corso della citata audizione della professoressa Paola Paoloni.

<sup>213</sup> Ginesu E., *Di padre in figlia. Quando un'azienda passa nelle mani delle donne*, cit.

<sup>214</sup> Samsic HR Italia, *Passaggio generazionale: a che punto siamo in Italia*, in <https://www.samsic-hr.it/blog/passaggio-generazionale>, 2023.

<sup>215</sup> Deloitte, *Indagine sulla leadership femminile nelle aziende familiari italiane*, cit.

eredi. Tale ritardo è anche una conseguenza della bassa percezione del passaggio generazionale come questione urgente: solo il 14 per cento delle imprese dichiara di avere un piano formale di successione.

Stereotipi di genere culturali suggeriscono che la donna sia meno propensa o capace di condurre un'azienda di famiglia: come nota un'indagine, le donne “*vengono considerate meno competenti, più imprevedibili e meno degne di fiducia*” dai colleghi maschi<sup>216</sup>. In pratica, un'imprenditrice può dover superare bias più alti rispetto a un imprenditore.

La scarsità di modelli femminili di riferimento nelle imprese familiari acuisce il problema: mentre esistono esempi di uomini che hanno seguito le orme del padre, è più difficile incontrare figlie di imprenditori che abbiano avuto pari supporto per proseguire l'attività. In pratica, la famiglia imprenditoriale spesso “preferisce” tramandare l'azienda al maschio, talvolta anche in presenza di figlie competenti. Il risultato è che le donne che lavorano in azienda possono essere viste come “ospiti” o come addette a compiti specifici, ma non come legittime legatarie dell'azienda.

Ostacoli organizzativi si aggiungono a quelli culturali: in molte imprese familiari non vi è un sistema di *governance* trasparente o un piano di sviluppo di carriera formalizzato. Le decisioni spesso ricadono sulle preferenze personali del capo famiglia. Di conseguenza, le figure femminili rimangono confinate in posizioni che possono essere revocate in qualsiasi momento o in cui l'autorità maschile non viene seriamente delegata. Si crea così un circolo vizioso: meno le donne sono viste come leader potenziali, meno la famiglia investe nella loro formazione e coinvolgimento.

La ricerca condotta da Assolombarda e PwC evidenziava appunto come, in molte famiglie imprenditoriali, esistano eredi donne ancora escluse dalla successione pianificata: su 52 imprese del campione, solo il 29 per cento aveva scelto una donna come erede, nonostante in molti casi fosse presente (in circa il 61,5 per cento delle successioni studiate) una possibile erede donna con ruoli direttivi<sup>217</sup>.

Dopo la pandemia, si è assistito ad una accelerazione del cambio generazionale nelle imprese familiari. Le imprese familiari italiane, le piccole ma ancor più le medio-grandi, escono dagli anni covid con un nuovo volto, come non accadeva da decenni. Più giovane e, in molti casi, al femminile. Se il 2022 ha segnato uno spartiacque nella gestione delle imprese familiari italiane, con un'accelerazione del ricambio generazionale al vertice, ora si cominciano a vedere i primi risultati concreti, non ultimo una crescente attenzione ai temi della sostenibilità portata dalle nuove generazioni femminili al comando<sup>218</sup>.

Da una ricerca condotta dal *Family Business Lab* della Liuc – Università Cattaneo e il *Center for Young and Family Enterprise (CYFE)* dell'Università degli studi di Bergamo è emerso che le donne sono più propense a subentrare nell'azienda di famiglia dopo gli studi rispetto agli uomini e, in generale, sono desiderose di

---

<sup>216</sup> Handelskammer Südtirol, *Inclusione delle donne nelle imprese familiari*, cit.

<sup>217</sup> Assolombarda, PwC, *Top 500+: Indagine sulla successione al femminile*, cit.

<sup>218</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/imprese-familiari-piu-giovani-e-femminile-post-pandemia>.

continuare il *business* familiare piuttosto che crearne uno proprio<sup>219</sup>.

## 2.4. Ambito “sociale”

### 2.4.1. Premessa

Il fenomeno della violenza economica è un fenomeno profondamente radicato nel tessuto sociale e strettamente legato alle strutture di disuguaglianza sistemica. Nel contesto sociale, la violenza economica si manifesta in molteplici forme e va dalla discriminazione di genere sul lavoro al mancato accesso ai servizi bancari, dalla dipendenza economica indotta nei rapporti di potere, fino al disequilibrio in ambito lavorativo. Le sue dinamiche colpiscono soprattutto i gruppi più vulnerabili: donne, migranti, minoranze etniche, persone con disabilità, spesso soggette a una triplice esclusione economica, sociale e legale.

Nei contesti rurali o nei settori lavorativi informali, ad esempio, la scarsità di servizi, la precarietà occupazionale e l'assenza di tutele amplificano la vulnerabilità economica, rendendo la violenza più difficile da riconoscere e contrastare.

Comprendere la violenza economica in chiave sociale significa, quindi, andare oltre l'analisi delle relazioni personali e indagare le radici strutturali delle disuguaglianze che la alimentano. È solo attraverso un approccio integrato – che includa politiche inclusive e strumenti di *empowerment* – che è possibile affrontare in modo efficace una delle più silenziose ma devastanti forme di violenza del nostro tempo.

### 2.4.2. Prostituzione e sabotaggio economico

È evidente il legame tra violenza economica e forme estreme di sfruttamento lavorativo e umano. In questo ambito, la violenza economica si intreccia con fenomeni complessi e transnazionali come la tratta di esseri umani, la prostituzione forzata e, più in generale, le nuove forme di schiavitù moderna<sup>220</sup>. Le vittime di questi meccanismi — in particolare donne, migranti e persone in condizioni di estrema vulnerabilità — sono frequentemente soggette a forme sistematiche di abuso economico. Tra queste si annoverano salari non corrisposti, indebiti contratti di debito, condizioni lavorative degradanti e totale assenza di tutele giuridiche. Molte donne si trovano costrette a entrare nel mercato del lavoro sessuale per necessità economica, e non per scelta autonoma, diventando così facilmente manipolabili da reti criminali che esercitano su di loro un controllo economico totale. Emerge l'urgenza di interventi multilivello: rafforzamento delle protezioni legali

---

<sup>219</sup> <https://think1816.com/passaggio-generazionale-al-femminile/>

<sup>220</sup> Nel corso dell'audizione svolta il 12 gennaio 2024 i rappresentanti dell'Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII hanno illustrato l'impegno pluridecennale dell'organizzazione nel contrasto alla tratta di esseri umani e alla prostituzione, evidenziando il nesso strutturale tra sfruttamento sessuale, violenza di genere e femminicidio. Nel corso dell'audizione, è stato sottolineato come la prostituzione e la tratta sessuale rappresentino forme gravi e sistemiche di violenza, spesso escluse dalle statistiche ufficiali, e come la percezione della tolleranza sociale verso l'acquisto di prestazioni sessuali contribuisca all'oggettivazione dei corpi femminili, alla distorsione delle relazioni tra i sessi e all'interiorizzazione di modelli misogini, specie tra le giovani generazioni.

e lavorative, cooperazione internazionale per il contrasto alle reti di sfruttamento, campagne di sensibilizzazione e politiche inclusive volte a ridurre le disuguaglianze socio-economiche che alimentano queste forme estreme di violenza economica.

### 2.4.3. Violenza economica e fenomeno dell'immigrazione

Alla base della violenza economica è posto un meccanismo di prevaricazione da cui traggono origine, tra l'altro, tutte le altre forme di violenza. Ne consegue che i sistemi economici e sociali basati sul controllo maschile contribuiscono fortemente a favorirla<sup>221</sup>. Da tale osservazione discende un'importante conclusione: l'abuso economico può produrre effetti più dirompenti, poiché potenzialmente in grado di acquisire un peso maggiore cumulandosi ad altre forme di violenza, quando è rivolto a persone soggette a forme multiple di discriminazione (donne dal background migratorio, appartenenti a minoranze, con disabilità, anziane).

Le donne migranti sono frequentemente vittime di molteplici forme di violenza, in particolare di quella economica<sup>222</sup>. Sono infatti impiegate in settori specifici del mercato del lavoro, spesso in mansioni ben definite e caratterizzate da una scarsa valorizzazione delle loro competenze, dei titoli di studio e delle esperienze pregresse. Percepiscono generalmente salari bassi e vengono associate a ruoli lavorativi stigmatizzati e svalutati, come quelli di colf o assistenti familiari, mansioni considerate tradizionalmente "servili".

La violenza economica si manifesta anche attraverso la forte dipendenza dal settore domestico, da cui è difficile affrancarsi, e dalla necessità di ottenere o mantenere il permesso di soggiorno<sup>223</sup>. Questo crea un doppio vincolo: lavorare in condizioni precarie per poter restare nel paese.

In Italia ci sono molte organizzazioni specializzate sul tema della violenza di genere che assistono e aiutano le persone richiedenti asilo, rifugiate e migranti in generale<sup>224</sup>.

---

<sup>221</sup> Albin, M., Mattacchione, E., Cerri, E.R. (a cura di), *Ciò che è tuo è mio*, cit.

<sup>222</sup> "Dall'ultima rilevazione ISTAT... emergeva una forte differenza tra le donne italiane e le donne di altre cittadinanze, le donne straniere. Il 5 per cento delle donne italiane subiva (quindi la violenza era in corso) la violenza economica. La violenza economica era molto più accentuata per le donne marocchine nel 12,3 per cento mentre, più in generale, le rumene, le ucraine, le moldave, le cinesi e le albanesi, stavano tutte intorno al 7 e l'8 per cento, quindi un fenomeno importante, diffuso e rilevante." (così Linda Laura Sabbadini, statistica, già direttrice centrale dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), audizione del 29 novembre 2023).

<sup>223</sup> Nel corso dell'audizione del 22 luglio 2024, *Ilaria Boiano*, avvocato dell'Associazione Differenza Donna, ha posto l'accento sulla esigenza di tutelare le donne straniere vittime di violenza di genere.

<sup>224</sup> La Fondazione Pangea ONLUS, un'organizzazione no profit che dal 2002 lavora per favorire lo sviluppo economico e sociale delle donne, delle loro famiglie e delle comunità e, dal 2008, opera anche in Italia con programmi dedicati al contrasto della violenza di genere e al sostegno delle donne, rappresenta oggi un punto di riferimento per il contrasto alla violenza di genere, con particolare attenzione alla violenza economica, considerata il perno attorno al quale si sviluppano molte delle forme di discriminazione e di abuso. L'impegno della Fondazione si declina sia in Italia - in particolare attraverso lo sportello antiviolenza, dove un'esperta si occupa delle questioni legate alla violenza economica e patrimoniale con l'obiettivo di fornire strumenti concreti alle donne per riconoscere e

#### 2.4.4. Violenza economica e istigazione a delinquere

In Italia, chiunque incita pubblicamente altri a commettere reati può essere punito anche solo per l'istigazione stessa, a prescindere dal fatto che l'illecito venga effettivamente compiuto. Ciò è quanto dispone l'art. 414 del codice penale. Questa norma esprime con forza la volontà del legislatore di prevenire comportamenti socialmente pericolosi, soprattutto quando vengono diffusi pubblicamente o attraverso internet.

La legge, infatti, punisce severamente chiunque, in pubblico, inviti o inciti altri a commettere reati, anche se questi reati poi non vengono effettivamente realizzati. L'istigazione, dunque, è considerata di per sé un reato.

Questa disposizione può assumere rilievo anche in relazione alla violenza economica giacché, sebbene non sia codificata come reato autonomo, la violenza economica può rientrare in forme più ampie di maltrattamenti o abusi punibili per legge. Con specifico riferimento all'istigazione a delinquere: quando un soggetto incoraggia, ad esempio online o in contesti pubblici, altri individui a esercitare un controllo economico sul *partner*, suggerendo di impedire loro di lavorare, di gestire i propri soldi o di accedere a conti bancari comuni, sta potenzialmente istigando a comportamenti che possono sfociare in reati come maltrattamenti in famiglia o violenza privata.

In questi casi, l'istigazione non è solo una questione di opinione personale, ma può costituire un reale pericolo per la collettività, soprattutto se veicolata attraverso strumenti telematici come social network o forum. La legge prevede pene più gravi proprio quando questi messaggi raggiungono un vasto pubblico attraverso mezzi digitali, riconoscendo l'aumento del rischio sociale.

Per tali ragioni, la tutela penale contro l'istigazione a delinquere può costituire uno strumento di contrasto anche verso forme indirette e psicologiche di violenza, come quella economica, quando queste vengono promosse o giustificate pubblicamente.

---

superare situazioni di abuso, accompagnandole in percorsi di autonomia e inclusione - sia all'estero, attraverso programmi di *empowerment* economico e sociale che consentono alle donne di acquisire strumenti concreti per uscire da situazioni di violenza e di marginalità. Proprio per questa vocazione internazionale, ha riferito *Simona Lanzoni*, vicepresidente della ONG Fondazione Pangea nel corso delle audizioni del 21 dicembre 2023 e del 10 ottobre 2024, molte donne straniere conoscono Pangea e si rivolgono ai suoi servizi. La conoscenza della Fondazione avviene spesso tramite il passaparola all'interno delle comunità migranti: un caso positivo di uscita dalla violenza diventa un esempio concreto che incoraggia altre donne a chiedere aiuto. Tale dinamica si rivela più efficace delle campagne di sensibilizzazione tradizionali, che spesso non raggiungono le donne straniere a causa di barriere linguistiche, culturali o di analfabetismo. La dottoressa Lanzoni ha altresì sottolineato che per intercettare le donne migranti e rifugiate è necessario agire in luoghi che esse frequentano e nei quali sono autorizzate a recarsi. In particolare nelle scuole pubbliche, nelle biblioteche comunali e nei centri di formazione lavorativa: questi contesti sono cruciali perché costituiscono gli unici spazi di socialità e di crescita personale ai quali molte donne straniere hanno accesso e intervenire in tali luoghi significa non solo intercettare situazioni di violenza, ma anche costruire reti di fiducia e di solidarietà, indispensabili per accompagnare le donne in percorsi di emancipazione e di inclusione.

#### **2.4.5. Violenza economica e sequestro di persona**

Privare qualcuno della sua libertà personale – ossia impedirgli di muoversi liberamente o costringerlo a rimanere in un luogo contro la sua volontà – è un reato grave secondo la legge italiana. Chi commette un simile atto rischia una pena detentiva da sei mesi a otto anni (art. 605 codice penale). La pena può diventare più severa in presenza di circostanze aggravanti. Ad esempio, se la persona sequestrata è un familiare stretto – come un genitore, un figlio o il coniuge – oppure se il reato è commesso da un pubblico ufficiale che abusa del proprio potere, la reclusione può variare da uno a dieci anni.

La situazione diventa ancora più grave se la vittima è un minore: in questo caso, la pena sale da tre a dodici anni di reclusione. Se il minore ha meno di quattordici anni, oppure se viene portato o trattenuto all'estero, si può arrivare fino a quindici anni di carcere. E nei casi più estremi, se il minore muore a causa del sequestro, il responsabile può essere condannato all'ergastolo.

Quando non ci sono circostanze aggravanti, il reato può essere perseguito solo su querela della vittima, cioè dietro denuncia esplicita della persona offesa. Fa eccezione il caso in cui la vittima sia incapace di intendere e volere, a causa di età o infermità: in questi casi, l'azione penale può partire anche senza querela.

Il reato di sequestro di persona, disciplinato dall'articolo 605 del codice penale, punisce chiunque limiti arbitrariamente la libertà di movimento di un'altra persona, privandola della possibilità di decidere dove stare e cosa fare. Questo reato, generalmente associato a situazioni estreme come rapimenti o detenzioni forzate, può però emergere anche in contesti più sottili e domestici, come quelli legati alla violenza economica.

Ad esempio, si può configurare il concorso tra maltrattamenti in famiglia e sequestro di persona quando la vittima, privata delle risorse economiche, viene anche fisicamente bloccata in casa, magari senza possibilità di uscire per cercare lavoro, contattare amici o ottenere aiuto. In queste circostanze, la violenza economica non si limita più al solo ambito finanziario, ma diventa una forma di reclusione domestica, con un impatto diretto sulla libertà personale della vittima.

La giurisprudenza riconosce che il reato di sequestro di persona può concorrere con quello di maltrattamenti in famiglia, quando la privazione della libertà non è solo una parte della violenza abituale, ma rappresenta un momento di sopraffazione particolarmente intenso e autonomo. In altre parole, se la vittima viene isolata, rinchiusa o bloccata in un modo che limita significativamente la sua libertà di movimento, anche se non in modo assoluto, si può parlare di un picco di violenza con un peso penale distinto<sup>225</sup>.

In questo senso, la violenza economica può fungere da mezzo per attuare o rafforzare un sequestro di persona, in particolare nei rapporti di dipendenza affettiva e materiale, dove il controllo finanziario si intreccia con l'isolamento fisico e sociale. È un'espressione di dominio che, pur iniziando sul piano economico, si trasforma in privazione della libertà, e dunque diventa rilevante anche dal punto di vista penale ex art. 605 del codice penale.

---

<sup>225</sup> Cassazione penale, sez. V, 12 ottobre 2020, n. 34504.

#### 2.4.6. Schiavitù e tratta

Per le persone che sono state vittime di sfruttamento estremo, come la riduzione o il mantenimento in schiavitù o servitù, oppure coinvolte nella tratta di esseri umani, lo Stato italiano ha previsto un programma speciale di assistenza. L'articolo 13, comma 2-bis<sup>226</sup>, della legge 11 agosto 2003, n. 228, recante Misure contro la tratta di persone<sup>227</sup>, sancisce il diritto delle vittime di tratta, schiavitù e servitù a ricevere un'assistenza speciale e mirata, che assicuri condizioni minime di dignità come l'alloggio, il cibo e l'assistenza sanitaria. Tale intervento è essenziale perché le vittime si trovano spesso in condizioni di estrema vulnerabilità, sottoposte a forme di sfruttamento che negano non solo la libertà fisica, ma anche quella economica e personale.

Il programma di assistenza previsto dalla norma in discorso, sebbene abbia carattere transitorio, garantisce condizioni fondamentali per la dignità e la sopravvivenza della persona: un alloggio sicuro, l'accesso al cibo e le cure sanitarie necessarie.

Le implicazioni di tali disposizioni rispetto al fenomeno della violenza economica sono evidenti: le vittime di tratta o di schiavitù non sono solo costrette a lavorare o a subire abusi; spesso sono anche controllate attraverso il denaro – o meglio, attraverso la totale assenza di accesso a risorse economiche. Non possono gestire i propri guadagni, non hanno libertà di spesa, e ogni loro bisogno è subordinato alla volontà dei loro sfruttatori.

La violenza economica diviene dunque uno dei mezzi attraverso cui si mantiene una persona in uno stato di dipendenza e soggezione. Senza denaro o possibilità di procurarselo autonomamente, la vittima è bloccata in una condizione di sottomissione permanente. In questo modo, l'aspetto economico diventa un mezzo di coercizione e controllo, che si affianca – e spesso precede – le altre forme di violenza, come quella fisica, sessuale o psicologica.

L'intervento dello Stato, previsto dall'articolo 13, va letto anche come una risposta concreta a questa forma di violenza economica: garantire alloggio, cibo, cure mediche e assistenza legale significa rompere il vincolo di dipendenza materiale tra la vittima e chi la sfrutta.

Tuttavia, l'azione dello Stato e delle istituzioni pubbliche nel contrasto alla violenza di genere e allo sfruttamento è affiancata dal contributo del Terzo Settore. Numerose associazioni e enti specializzati operano quotidianamente per garantire percorsi concreti di recupero e reinserimento alle donne vittime di violenza domestica e di tratta<sup>228</sup>.

---

<sup>226</sup> Comma introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24, attuativo della Direttiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011, relativa alla prevenzione e alla lotta contro la tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime. L'ultimo Piano Nazionale d'Azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani è stato adottato il 19 ottobre 2022, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia e del Ministro dell'Interno.

<sup>227</sup> Introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24, attuativo della Direttiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011, relativa alla prevenzione e alla lotta contro la tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime. L'ultimo Piano Nazionale d'Azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani è stato adottato il 19 ottobre 2022, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia e del Ministro dell'Interno.

<sup>228</sup> È in questo contesto virtuoso che si inserisce l'iniziativa della Cooperativa Sociale Agricola "Cappelli per le Fate", la quale si

#### **2.4.7. Violenza economica nei contesti rurali**

Esistono dinamiche di esclusione economica con caratteristiche peculiari nelle aree rurali, spesso trascurate rispetto ai contesti urbani. La violenza economica nei territori rurali si esprime attraverso una combinazione di fattori strutturali e sistemici: scarsità di risorse, limitato accesso alle opportunità lavorative formali, assenza di servizi bancari e finanziari, e presenza di pratiche discriminatorie nei meccanismi di credito e di proprietà. In molti casi, le economie locali risultano vulnerabili a forme di manipolazione esterna o a politiche economiche che rafforzano le disuguaglianze anziché ridurle. Un elemento centrale che emerge è l'intersezione tra povertà, marginalizzazione geografica e violenza di genere. Nelle comunità rurali, in particolare quelle più svantaggiate, le donne risultano esposte a un rischio maggiore di subire forme di violenza economica e sociale. Questo legame tra condizioni economiche precarie e violenza di genere (SGBV – *Social Gender-Based Violence*) si manifesta in varie forme: dal controllo delle risorse familiari alla limitazione della mobilità e dell'autonomia decisionale femminile. Alla luce di queste criticità, l'urgenza è di sviluppare strategie mirate di contrasto, tra cui politiche di inclusione finanziaria, programmi di sviluppo rurale sostenibile, interventi di *empowerment* economico per le donne e misure legislative volte a garantire una protezione effettiva per le fasce di popolazione più vulnerabili.

#### **2.4.8. Disuguaglianza economica nello sport**

Esistono disuguaglianze economiche e di genere che permeano alcuni settori dello sport professionistico, spesso invisibili rispetto ad altri ambiti lavorativi.

---

configura come una concreta strategia di affrancamento per donne in condizione di estrema vulnerabilità. Tale progetto ha preso avvio grazie alla Be Free Cooperativa Sociale contro Tratta Violenze e Discriminazioni, un ente specializzato nel supporto e nel contrasto alle violenze di genere, che opera sia a favore delle donne vittime di violenza domestica sia di quelle fuoriuscite dai circuiti della tratta. L'istituzione della Cooperativa è stata resa possibile dall'aggiudicazione di un bando della Regione Lazio, finanziato tramite i Fondi Sociali Europei, e specificamente orientato all'agricoltura sociale. Il programma formativo, denominato F.A.T.A. (Fuoco, Acqua, Terra, Aria), e selezionato dalla Commissione, è stato meticolosamente concepito consentendo alle corsiste di approcciare al valore simbolico, culturale e umano dell'agricoltura sociale. Le alunne hanno seguito 150 ore di formazione in aula, 68 ore di orientamento collettivo e 22 ore di orientamento individuale, 650 ore di tirocinio sul campo, ed ottenuto, alla fine del progetto, la qualificazione professionale di alto livello nel settore agricolo, con il conferimento del titolo di Operatore Agricolo, Tecnico delle produzioni vegetali. Al termine del percorso, un gruppo di otto partecipanti ha deciso di capitalizzare le competenze specialistiche acquisite – che spaziano dalla gestione delle colture all'applicazione di tecniche di sostenibilità ambientale – fondando la cooperativa. La sua missione va oltre la produzione e la commercializzazione agricola, offrendosi come un ambiente protetto e dinamico. Il valore istituzionale e sociale del progetto risiede nella sua capacità di fornire un'opportunità tangibile e immediata di autonomia e indipendenza economica. Attraverso il lavoro retribuito in un contesto supportivo, "Cappelli per le Fate" ha spezzato il circolo vizioso della vulnerabilità finanziaria, fattore critico che spesso impedisce alle donne vittime di violenza e sfruttamento, inclusa la tratta, di emanciparsi completamente dalla condizione di abuso. La cooperativa diviene, dunque, un modello replicabile per l'integrazione lavorativa e la piena reintegrazione sociale (*Oria Gargano*, presidente della cooperativa sociale «BeFree», audizione del 8 gennaio 2024).

Le atlete sono sovente soggette a forme di discriminazione economica rispetto ai colleghi uomini. Tali disuguaglianze si riflettono in salari più bassi, minori possibilità di accesso a sponsorizzazioni e contratti pubblicitari, oltre a una presenza ridotta nei ruoli tecnici, dirigenziali e nei percorsi di carriera post-agonistica.

Le sportive si trovano a operare in condizioni di precarietà, con limitati diritti contrattuali e scarsa tutela, negli sport meno mediatici o in contesti dove la parità di genere non è ancora pienamente riconosciuta<sup>229</sup>.

---

<sup>229</sup> La S.S. Lazio, in quanto ente morale, ha manifestato il proprio impegno nella lotta alla violenza di genere attraverso campagne di sensibilizzazione e sostegno a iniziative che contrastano il fenomeno, ribadendo la necessità di una responsabilità sociale condivisa. Anche la squadra di calcio “Montorio FC”, è impegnata dal 2018 nella sensibilizzazione alla lotta contro la violenza di genere. Da sette anni infatti, sulle maglie di tutti gli atleti montoriesi e nel centro sportivo ‘Delle Sorgenti’, campeggia il simbolo delle Scarpette Rosse.

### 3. CONTESTO NAZIONALE NEI DIVERSI REPORT ESISTENTI

È evidente che in Italia, la violenza economica rappresenta un fenomeno complesso, ancora oggi difficile da individuare e misurare in modo sistematico. Solo negli ultimi anni si è assistito a un crescente impegno istituzionale per sviluppare strumenti di rilevazione e indicatori capaci di coglierne le molteplici dimensioni.

Fondamentale analizzare i principali studi che aiutano a comprendere lo stato della violenza economica nel contesto italiano.

#### 3.1. Banca Mondiale, progetto *Women Business and Law*

La Banca Mondiale, istituita nel 1944 e parte del gruppo della World Bank Group, è un'organizzazione internazionale il cui mandato principale consiste nel promuovere lo sviluppo economico e sociale nei Paesi a basso e medio reddito, attraverso il finanziamento di progetti infrastrutturali, il supporto tecnico alle riforme istituzionali e la produzione di analisi comparative volte a informare le politiche pubbliche. Nell'ambito del proprio impegno per la riduzione delle disuguaglianze e il rafforzamento dell'inclusione economica, la Banca ha sviluppato un interesse crescente per le questioni di genere, riconoscendo come la piena partecipazione delle donne all'economia costituisca un fattore essenziale per la crescita sostenibile e inclusiva.

In tale contesto, si inserisce il progetto *Women, Business and the Law* (WBL), uno strumento analitico ideato per misurare in che modo i quadri normativi nazionali influenzano le opportunità economiche delle donne. L'obiettivo è duplice: da un lato, offrire una base empirica per promuovere riforme legali orientate all'eguaglianza di genere; dall'altro, quantificare le barriere normative che possono perpetuare disuguaglianze strutturali, tra cui forme di violenza economica difficilmente visibili ma profondamente radicate nei sistemi giuridici.

L'indicatore fornisce una visione sintetica e comparata delle barriere normative che ostacolano l'occupazione e l'imprenditorialità femminile, contribuendo a chiarire i nessi tra discriminazione giuridica e risultati economici. Il 4 marzo 2024, la Banca Mondiale ha rilasciato un report che offre la versione più recente del *WBL legal frameworks panel data* e che raccoglie informazioni da 190 economie per il periodo 1971–2024. Il dataset analizza l'evoluzione legislativa e sociale dei Paesi attraverso un indice composto calcolato su 8 dimensioni tematiche e 35 domande chiave. Ogni domanda riceve un punteggio e la media dei punteggi determina il risultato complessivo. Ciascuna delle otto dimensioni del WBL riflette un ambito essenziale della vita economica e sociale delle donne, un valore più alto del WBL indica maggiore parità di genere nell'economia osservata. Sebbene ciascuna delle 8 dimensioni tocchi aspetti centrali per la parità di genere, non tutte le 35 domande hanno un collegamento diretto con il concetto di violenza economica, intesa come forma di abuso che compromette l'autonomia finanziaria della donna e rafforza relazioni di dipendenza. Per questa ragione, allo scopo di fornire un'analisi del contesto italiano, per ogni dimensione del WBL sono state selezionate solo le domande che si riferiscono più chiaramente al concetto di violenza economica e, mediante il report WBL della Banca Mondiale, sono state analizzate le relative risposte dell'Italia in tutto il periodo di tempo 1971-2024.

### A. *Mobility* (mobilità/contesto di vita)

“1) Una donna può scegliere dove vivere allo stesso modo di un uomo?”

Dall’analisi dei dati si risulta che in Italia, fino al 1975, alle donne non era riconosciuto lo stesso diritto degli uomini di scegliere autonomamente il proprio luogo di residenza. A partire dal 1976, le norme vengono modificate e le risposte diventano uniformemente e costantemente positive, attestando il pieno riconoscimento di questo diritto. Tale evoluzione normativa riflette un avanzamento significativo verso l’autonomia personale e finanziaria femminile.

### B. *Workplace* (lavoro)

“5) Una donna può ottenere un lavoro allo stesso modo di un uomo?”

Secondo i dati raccolti, l’Italia riconosce formalmente fin dal 1971 la parità di accesso al lavoro tra uomini e donne. La risposta alla domanda in oggetto è, infatti, sempre risultata positiva per tutto l’intervallo temporale 1971–2024. Questo dato suggerisce una continuità normativa nel riconoscimento dell’uguaglianza formale in ambito occupazionale.

“6) La legge vieta la discriminazione sul lavoro basata sul genere?”

Questa tutela è stata introdotta a partire dal 1979, con l’entrata in vigore della legge 9 dicembre 1977, n. 903, recante norme in materia di “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”. Fino al 1978, infatti, l’ordinamento italiano non prevedeva un divieto esplicito di discriminazione di genere in ambito lavorativo. Dal 1979 in poi, il quadro legislativo si è adeguato progressivamente ai principi di parità, garantendo una protezione contro le discriminazioni.

### C. *Pay* (redditi)

“9) La legge prevede una retribuzione uguale per un lavoro di pari valore?”

La previsione normativa di una retribuzione eguale per un lavoro di pari valore è stata introdotta in Italia nel 1979, con la predetta legge in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Fino al 1978, non esisteva una disposizione esplicita in tal senso. Dal 1979 in avanti, la risposta risulta sempre positiva, a testimonianza di un cambiamento legislativo volto a promuovere l’uguaglianza retributiva come strumento di contrasto alla discriminazione salariale di genere.

“10) Una donna può lavorare di notte come un uomo?”

“11) Una donna può svolgere un lavoro considerato pericoloso allo stesso modo di un uomo?”

Per entrambe le domande, l’Italia ha sempre fornito risposte positive nel periodo 1971–2024. Ciò indica

l'assenza di restrizioni legali legate al genere in relazione all'accesso a tipologie di impiego considerate impegnative o rischiose, un elemento che contribuisce alla parità sostanziale nelle opportunità occupazionali.

“12) Una donna può svolgere un lavoro industriale allo stesso modo di un uomo?”

Fino al 2001 la normativa italiana non consentiva alle donne di accedere ai lavori industriali alle stesse condizioni degli uomini. Tale restrizione è stata eliminata con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", che ha abrogato il divieto generale previsto dall'art. 5 della legge 9 gennaio 1963, n. 7. Solo a partire dal 2002 le risposte sono risultate costantemente positive, segnalando il pieno allineamento alle norme di pari trattamento. Questo cambiamento ha rappresentato un'evoluzione rilevante per l'equità occupazionale, eliminando un ostacolo che contribuiva alla segregazione di genere nel mondo del lavoro e limitava le opportunità economiche femminili.

#### D. *Marriage* (matrimonio)

“13) La legge è priva di disposizioni legali che impongano alla donna sposata di obbedire al marito?”

Per l'intero periodo considerato, l'Italia ha sempre risposto positivamente a questa domanda. Dunque, non risultano disposizioni normative che impongano alla donna l'obbligo di obbedienza al marito, condizione che contribuisce a prevenire dinamiche di subordinazione economica all'interno del matrimonio.

“14) Una donna può essere capofamiglia allo stesso modo di un uomo?”

Fino al 1975, l'ordinamento italiano non riconosceva alle donne il diritto di essere considerate capofamiglia alle stesse condizioni degli uomini. A partire dall'anno successivo, le risposte diventano uniformemente positive, segno di un allineamento del quadro normativo ai principi di parità all'interno del nucleo familiare. Questo cambiamento ha contribuito a rafforzare il riconoscimento dell'autorità legale ed economica delle donne nella sfera domestica.

#### E. *Parenthood* (genitorialità)

“18) Le madri possono usufruire di un congedo retribuito di almeno 14 settimane?”

A partire dal 1973, con l'entrata in vigore della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, recante norme in materia di "Tutela delle lavoratrici madri", l'Italia ha riconosciuto il diritto ad un congedo di maternità retribuito di almeno 14 settimane. Le risposte risultano positive per l'intero periodo successivo (1973–2024), indicando una stabilità normativa nella tutela della maternità.

“22) Il licenziamento delle lavoratrici in gravidanza è vietato?”

Per l'intero periodo analizzato, la normativa italiana vieta il licenziamento delle lavoratrici in gravidanza. La presenza costante di questa tutela indica un impegno normativo duraturo nel proteggere il reddito e la stabilità occupazionale delle donne durante una fase vulnerabile della vita lavorativa, rafforzando così la loro sicurezza economica.

#### F. *Entrepreneurship* (imprenditorialità)

“23) La legge vieta la discriminazione nell'accesso al credito in base al genere?”

In Italia, il divieto di discriminazione nell'accesso al credito fondato sul genere è stato introdotto solo nel 2007, attraverso il recepimento della Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura”, con il decreto legislativo n. 198 del 2006, noto come “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Fino al 2006, non esistevano disposizioni normative che garantissero esplicitamente pari condizioni nell'accesso a strumenti finanziari e bancari. La riforma ha rappresentato un passo cruciale nella promozione dell'autonomia economica femminile, rimuovendo un'importante barriera che contribuiva alla marginalizzazione delle donne nei percorsi di imprenditorialità e indipendenza finanziaria.

“24) Una donna può firmare un contratto allo stesso modo di un uomo?”

“25) Una donna può registrare un'impresa allo stesso modo di un uomo?”

“26) Una donna può aprire un conto corrente bancario come un uomo?”

Per le tre domande, l'Italia ha fornito risposte positive in modo continuativo per l'intero periodo considerato. Questo indica che il sistema normativo italiano riconosce da lungo tempo alle donne la piena capacità giuridica di compiere atti fondamentali per l'attività economica ed imprenditoriale, come firmare contratti, avviare imprese e gestire rapporti bancari, condizioni essenziali per l'autonomia finanziaria.

#### G. *Assets* (patrimonio)

“27) Le donne e gli uomini hanno gli stessi diritti di proprietà sui beni immobili?”

“28) I figli e le figlie hanno gli stessi diritti di ereditare i beni dai genitori?”

“29) La legge concede ai coniugi la stessa autorità amministrativa sui beni durante il matrimonio?”

Dall'analisi delle risposte alle tre domande, si nota come l'Italia abbia sempre garantito un riconoscimento normativo positivo lungo l'intero arco temporale analizzato. Tale fattore indica una costante tutela della parità di genere nell'ambito dei diritti di proprietà, eredità e amministrazione patrimoniale durante il matrimonio.

#### H. *Pension* (pensione)

“32) L'età in cui donne e uomini possono andare in pensione con prestazioni pensionistiche complete è la stessa?”

In Italia, la parità nell'età pensionabile con prestazioni complete è stata raggiunta nel 2019, in attuazione della legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. “decreto salva Italia”), che ha previsto l'equiparazione progressiva dell'età pensionabile tra uomini e donne nel sistema previdenziale. Per quasi mezzo secolo (1971–2018), le donne potevano accedere alla pensione completa in un'età diversa rispetto agli uomini, riflettendo una disparità

strutturale nel trattamento pensionistico. Solo con l'attuazione del nuovo quadro normativo, entrato pienamente a regime nel 2019, si è raggiunto un allineamento con i principi di equità di genere nel riconoscimento dei diritti pensionistici.

“33) L'età in cui donne e uomini possono andare in pensione con prestazioni pensionistiche parziali è la stessa?”

“34) L'età pensionabile obbligatoria per le donne e per gli uomini è la stessa?”

Per entrambe le domande, l'Italia ha fornito risposte costantemente positive lungo tutto il periodo 1971–2024. Fin dall'inizio della rilevazione, il sistema previdenziale italiano ha previsto un trattamento normativo paritario per donne e uomini, sia per quanto riguarda l'accesso alla pensione anticipata con prestazioni parziali, sia nell'età pensionabile obbligatoria, garantendo coerenza con i principi di equità tra i sessi.

L'analisi delle norme italiane, attraverso il framework del WBL, mostra un progressivo adeguamento dell'ordinamento verso l'equità di genere. Negli ultimi cinquant'anni, l'Italia ha compiuto passi rilevanti: dalla parificazione dei diritti di residenza e imprenditorialità alla rimozione delle restrizioni in ambito lavorativo e previdenziale. Tuttavia, molte delle riforme più importanti per il contrasto alla violenza economica (come il divieto di discriminazione sul lavoro, la tutela della parità retributiva o l'accesso paritario al credito) sono state introdotte solo a partire dalla fine degli anni '70 e, in alcuni casi, dopo il 2000. Questo ritardo evidenzia come la violenza economica affondi le sue radici anche in una disuguaglianza legale e istituzionale, che solo recentemente ha cominciato a essere affrontata in modo sistematico.

### 3.2. EIGE

Lo *European Institute for Gender Equality* (EIGE) è un'agenzia autonoma dell'Unione Europea, istituita con il Regolamento (CE) n. 1922/2006. La sua missione è promuovere e rafforzare l'uguaglianza di genere in tutta l'UE, sostenendo le istituzioni europee e gli Stati membri nella raccolta e analisi di dati comparabili, nello sviluppo di strumenti metodologici e nella promozione del mainstreaming di genere in tutte le politiche. Tra gli strumenti principali sviluppati dall'EIGE vi è il *Gender Equality Index* (GEI), introdotto nel 2013, che misura i progressi compiuti dai Paesi dell'UE in sei ambiti fondamentali: lavoro, risorse disponibili (denaro), conoscenze e competenze, tempo, potere e salute. A questi si aggiungono due domini supplementari: violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali, che, pur non influenzando il punteggio complessivo, forniscono un'analisi dettagliata di aspetti specifici.

Nel 2024, l'EIGE ha pubblicato il report “*Financial Independence and Gender Equality: Joining the Dots between Income, Wealth and Power*”, che rappresenta un importante sviluppo nella comprensione delle disuguaglianze economiche tra donne e uomini in Europa. Il documento introduce un approccio multidimensionale al concetto di indipendenza finanziaria, intesa non solo come disponibilità di reddito ma come capacità concreta di controllare, gestire e pianificare le proprie risorse economiche in autonomia, lungo tre assi fondamentali: reddito, ricchezza e potere decisionale.

Questo quadro si inserisce nel sistema del Gender Equality Index, ampliandone la capacità descrittiva e interpretativa. La mancanza di indipendenza economica è, infatti, sempre più riconosciuta come una componente strutturale della violenza di genere e, in particolare, della violenza economica, manifestandosi attraverso il controllo coercitivo delle risorse, l'impedimento all'accesso al lavoro, o la gestione unilaterale del reddito familiare da parte del *partner*.

Secondo i dati raccolti nel report, il 12 per cento delle donne europee ha dichiarato di aver subito comportamenti di controllo o sabotaggio finanziario all'interno di una relazione di coppia. Questa forma di abuso appare trasversale ma colpisce in modo più marcato donne migranti, donne con disabilità, donne anziane e madri single. Inoltre, l'EIGE sottolinea come l'utilizzo di indicatori fondati sul reddito familiare maschera le disuguaglianze reali: se si considera il reddito individuale, il rischio di povertà per le donne europee passa dal 17 per cento al 36 per cento. Tale dato suggerisce che molte donne vivono in condizioni di dipendenza economica invisibile, spesso legate alla mancanza di accesso diretto ad un reddito proprio o alla marginalità nelle decisioni finanziarie familiari. Infine, il rapporto evidenzia anche un divario retributivo di genere del 36,2 per cento (che include lavoro non retribuito e part-time involontario) e un *gender pension gap* del 26 per cento, che priva le donne di una sicurezza economica duratura. Questi elementi, se non affrontati in modo sistemico, rafforzano le condizioni di vulnerabilità.

Pertanto, in linea con le priorità del Gender Equality Index e della Strategia Europea per la parità di genere 2020–2025, l'EIGE propone alcune raccomandazioni chiave:

- riconoscere l'indipendenza finanziaria come obiettivo politico;
- integrare misure per la libertà economica femminile nei Piani nazionali di contrasto alla violenza;
- riformare i sistemi fiscali e previdenziali affinché siano gender sensitive;
- migliorare la raccolta di dati disaggregati per genere, età, cittadinanza e disabilità, utili a monitorare la violenza economica in modo sistematico e comparabile.

Dal *Financial Independence and Gender Equality* si evince, dunque, come la violenza economica non sia un derivato della disuguaglianza ma, al contrario, uno dei suoi meccanismi fondamentali, radicato nella distribuzione ineguale delle risorse e dei poteri economici. L'invito dell'EIGE agli Stati membri è quello di considerare l'autonomia finanziaria femminile come condizione per la parità e come strumento primario di prevenzione.

Secondo il Gender Equality Index 2024, l'Italia si colloca al 14° posto tra i 27 Stati membri dell'Unione Europea, con un punteggio complessivo di 69,2 su 100. Questo punteggio sintetizza il livello complessivo di parità tra donne e uomini in 6 ambiti fondamentali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) mediante l'utilizzo di 31 indicatori standardizzati.

Un elemento di rilievo è il progresso registrato nel lungo periodo: dal 2010, l'Italia ha migliorato il proprio punteggio di 15,9 punti, segnando l'incremento più marcato tra tutti i Paesi dell'Unione. Questo balzo in avanti è dovuto soprattutto al miglioramento nell'ambito del "potere", dove l'Italia ha guadagnato 41,3 punti, passando da una situazione di forte squilibrio a un livello intermedio in termini di rappresentanza femminile nei processi decisionali politici, economici e sociali.

Tale miglioramento è stato reso possibile anche grazie a interventi normativi mirati. In particolare, la legge Golfo-Mosca ha introdotto le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e delle società pubbliche, fissando una soglia minima del 33 per cento, poi elevata al 40 per cento nel 2019. A livello politico, la legge 3 novembre 2017, n. 165, ha imposto una quota di almeno il 40 per cento di candidati dello stesso sesso nelle liste elettorali per la Camera e il Senato. Questi interventi hanno avuto un impatto misurabile sull'incremento della presenza femminile nei ruoli apicali: nel 2024, le donne rappresentano il 44 per cento dei membri dei consigli di amministrazione delle più grandi aziende quotate in borsa, mentre sono il 39 per cento nel consiglio della Banca Centrale.

Il *Gender Equality Index* mette in evidenza disuguaglianze economiche e occupazionali che costituiscono elementi strutturali di violenza economica. Questa condizione contribuisce in modo diretto alla dipendenza economica delle donne dal reddito maschile, rendendo più difficile l'uscita da relazioni di abuso e controllo.

Le dinamiche di squilibrio nella distribuzione del tempo, del lavoro e delle risorse si traducono in una limitata autonomia economica e, in molti casi, in una forma di controllo economico sistemico.

Bene i miglioramenti in ambiti come denaro (+ 0,3 punti), lavoro (+ 0,5) e conoscenza (+ 0,2), ma il *Gender Equality Index* sottolinea la necessità di un lavoro ancora robusto verso una reale parità di genere, specie nelle dimensioni che più direttamente influenzano la libertà economica e la capacità di autodeterminazione delle donne.

### 3.3. ISTAT

L'ISTAT monitora la violenza contro le donne a partire dalla storica indagine multiscopo del 2006, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Dal 2018, tale rilevazione è stata potenziata mediante il Sistema Informativo Integrato sulla violenza contro le donne, che aggrega dati provenienti da centri antiviolenza, Forze dell'ordine, strutture sanitarie e il numero di pubblica utilità 1522. L'attenzione alla violenza economica si è intensificata negli ultimi anni, parallelamente al riconoscimento della sua pervasività. L'ISTAT ne evidenzia la dimensione multipla e intersezionale: può consistere nel controllo coercitivo del denaro, nell'impedimento ad accedere al lavoro o nel sabotaggio finanziario, ad esempio impedendo l'apertura di un conto corrente o accumulando debiti a nome della *partner*. Le radici di tale violenza affondano in disuguaglianze strutturali di genere, stereotipi culturali e dinamiche relazionali di potere. Ad oggi, non esiste un censimento puntuale del fenomeno della violenza economica, tuttavia questa fattispecie può essere ricondotta al concetto generale della violenza di genere. Tra le diverse iniziative portate avanti dall'ISTAT, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità, vi è la creazione delle Tavole trimestrali ufficiali del numero di pubblica utilità 1522, le quali riportano per ciascun trimestre di ogni anno tutte le chiamate pervenute.

Nel solo terzo trimestre del 2024, il numero di pubblica utilità 1522 ha registrato 3.287 chiamate valide per richieste di aiuto da vittime di violenza, confermando un livello di cronicità del fenomeno.

Motivi delle chiamate valide per trimestre e chiamate non valide (valori assoluti)

Chiamate valide	2024		
	1°	2°	3°
Richiesta di aiuto vittima di violenza	3.836	3.051	3.287
Richiesta di aiuto vittima di stalking	626	377	575
Segnalazione di un caso di violenza	680	374	470
Richiesta di aiuto per Discriminazione	1	2	1
Emergenza	12	13	11
Informazioni Giuridiche	445	490	470
Informazioni sul servizio 1522	5.859	5.318	5.081
Informazioni sui Centri Antiviolenza Nazionali	2.256	2.160	2.238
Info. per professionisti sulle procedure da adottare in caso di violenza	33	41	44
Consulenza	16	6	13
Chiamate fuori target	4.114	3.270	3.153
Responsabilità giuridica degli/delle operatori/trici dei servizi pubblici	1	1	1
Segnalazione disfunzione servizi pubblici/privati		4	5
Segnalazione su Media	1	2	
<b>Totale chiamate valide</b>	<b>17.880</b>	<b>15.109</b>	<b>15.349</b>
<b>Totale chiamate non valide</b>	<b>4.486</b>	<b>4.426</b>	<b>4.287</b>
<b>Totale Vittime</b>	<b>5.154</b>	<b>3.815</b>	<b>4.343</b>
<b>Totale chiamate</b>	<b>22.366</b>	<b>19.535</b>	<b>19.636</b>

Fonte: ISTAT - Dipartimento delle Pari Opportunità, Tavole trimestrali ufficiali del numero di pubblica utilità 1522, novembre 2024.

In particolare, secondo i dati riportati da ISTAT nelle Tavole trimestrali ufficiali, le donne che chiamano per sé rappresentano la quasi totalità delle vittime, con 3.077 contatti individuali nello stesso trimestre.

Sebbene le tavole non separino esplicitamente la violenza economica dalle altre forme di abuso, l'ISTAT definisce questa tipologia come una delle violazioni principali subite.

Tipologia di utenza per motivo del contatto per trimestre (valori assoluti)

Tipologia di utenza	Motivi del contatto	2024		
		1°	2°	3°
Utenti e vittime che chiamano per sé	Richiesta di aiuto vittima di violenza	3.637	2.854	3.077
	Richiesta di aiuto vittima di stalking	591	356	537
	Segnalazione di un caso di violenza	72	39	46
	Richiesta di aiuto per Discriminazione	1	1	
	Emergenza	9	9	8
	Informazioni Giuridiche	318	359	351
	Informazioni sul servizio 1522	3.451	3.280	3.301
	Informazioni sui Centri Antiviolenza Nazionali	1.872	1.740	1.732
	Info. per professionisti sulle procedure da adottare in caso di violenza	1	8	3
	Consulenza (*)	15	6	12
	Chiamate fuori target	1.383	1.019	1.204
	Responsabilità giuridica degli/delle operatori/trici dei servizi pubblici			
	Segnalazione disfunzione servizi pubblici/privati		1	4
	Segnalazione su Media		1	

Fonte: ISTAT - Dipartimento delle Pari Opportunità, Tavole trimestrali ufficiali del numero di pubblica utilità 1522, novembre 2024

Un aspetto rilevante è la durata e la ricorrenza della violenza come si osserva in oltre 2.200 casi nel terzo trimestre 2024 le vittime hanno dichiarato di subire abusi da anni, elemento indicativo di una dipendenza strutturale che spesso include componenti economiche.

Frequenza dell'atto violento riportato dalle vittime per trimestre (valori assoluti)

Frequenza atto violento	2024		
	1°	2°	3°
Ripetuti episodi, la violenza durava da anni	2.875	2.317	2.272
Ripetuti episodi, la violenza durava da mesi	1.307	912	1.214
Pochi episodi	254	177	304
Un unico episodio	160	122	162
Non risponde	165	86	118
N.D.	393	201	273
<b>Totale</b>	<b>5.154</b>	<b>3.815</b>	<b>4.343</b>

Fonte: ISTAT - Dipartimento delle Pari Opportunità, Tavole trimestrali ufficiali del numero di pubblica utilità 1522, novembre 2024.

Inoltre, i dati mostrano che le conseguenze della violenza, anche economica, generano alterazioni comportamentali profonde: centinaia di vittime dichiarano paura per la propria incolumità o modificano le proprie abitudini sociali e professionali.

Modifica dei comportamenti delle vittime a seguito dell'atto violento per trimestre (valori assoluti)

Tipi di comportamenti	2024		
	1°	2°	3°
Ha paura o timore per la propria incolumità	894	569	569
Prova ansia	1.699	1.202	1.241
Prova un grave stato di soggezione	1.303	1.273	1.442
Si sente molestata ma non ha timore di pericolo imminente	116	71	163
Prova fastidio	110	97	122
Ha paura di morte	208	145	236
Ha paura per l'incolumità dei propri cari	101	52	64
Non Risponde	105	131	130
N.D.	618	275	376
<b>Totale</b>	<b>5.154</b>	<b>3.815</b>	<b>4.343</b>

Fonte: ISTAT - Dipartimento delle Pari Opportunità, Tavole trimestrali ufficiali del numero di pubblica utilità

1522, novembre 2024.

Per quanto concerne il luogo dell'abuso, si mostra come questo risulti essere prevalentemente l'ambiente domestico, confermando il carattere relazionale e familiare della violenza.

*Luogo dell'atto violento riportato dalle vittime per trimestre (valori assoluti)*

Luogo dell'atto violento	2024		
	1°	2°	3°
La propria casa	3.835	2.831	3.123
La strada	184	151	238
Il luogo di lavoro	121	85	100
La casa altrui	79	95	87
Un locale pubblico	50	51	71
L'automobile	6	5	10
Altro	170	168	173
Online	193	153	172
Non Risponde	123	75	96
N.D.	393	201	273
Totale	5.154	3.815	4.343

Fonte: ISTAT - Dipartimento delle Pari Opportunità, Tavole trimestrali ufficiali del numero di pubblica utilità 1522, novembre 2024.

Un ulteriore elemento centrale, emerso dal recente report ISTAT “Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza: primi risultati” (maggio - luglio 2023), è il ruolo degli stereotipi di genere nel legittimare e perpetuare pratiche di controllo e disegualianza economica nelle relazioni. Sebbene in Italia si sia registrato un progresso generale nella riduzione degli stereotipi rispetto al 2018, persistono rappresentazioni culturali fortemente radicate, soprattutto tra gli uomini, che giustificano in forma implicita l'esclusione delle donne dal potere decisionale e dal controllo delle risorse.

Si mostrano alcuni dei risultati ottenuti mediante l'indagine effettuata: il 17,2 per cento della popolazione ritiene che sia l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia, alimentando un modello di monoreddito maschile che giustifica la dipendenza economica femminile. Inoltre, l'8,7 per cento degli uomini (contro il 3,9 per cento delle donne) ritiene che debba essere l'uomo a prendere le decisioni più importanti nella famiglia. Questo tipo di credenze rafforza lo squilibrio di potere nei rapporti affettivi e

giustifica, anche inconsapevolmente, pratiche di controllo finanziario e abuso economico.

Uomini e donne di 18-74 anni molto o abbastanza d'accordo con alcuni stereotipi sui ruoli tradizionali di genere. Dati maggio-luglio 2023 per 100 persone dello stesso sesso

STEREOTIPI SUI RUOLI TRADIZIONALI DI GENERE	Uomini	Donne	Totale
Gli uomini sono meno adatti ad occuparsi delle faccende domestiche	24,6	18,3	21,4
Una donna per essere completa deve avere dei figli	24,2	17,7	20,9
Per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro	20,0	20,7	20,4
È compito delle madri seguire i figli e occuparsi delle loro esigenze quotidiane	19,6	20,7	20,2
E' soprattutto l'uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia	23,0	11,5	17,2
I ragazzi sono più portati delle ragazze nelle materie scientifiche, ingegneristiche e tecnologiche	13,2	9,8	11,4
In condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne	10,5	6,0	8,2
Una buona moglie/compagna deve assecondare le idee del proprio marito/compagno anche se non è d'accordo	8,1	4,9	6,5
È l'uomo che deve prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia	8,7	3,9	6,3

Fonte: ISTAT, Indagine sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza, novembre 2023.

Di particolare nota è il dato secondo cui il 10 per cento degli intervistati, con punte che raggiungono il 16 per cento tra i giovani di 18-29 anni, ritiene accettabile che un uomo controlli abitualmente il cellulare o l'attività social della compagna. Tale comportamento è il riflesso di un più ampio controllo relazionale, che molto spesso si estende anche al piano finanziario e lavorativo, configurando forme di sorveglianza economica<sup>230</sup>.

<sup>230</sup> In merito all'accettabilità sociale del controllo delle finanze da parte dell'uomo nei confronti della propria moglie o *partner*, la dottoressa *Paola Profeta*, nel corso dell'audizione del 15 maggio 2025, ha evidenziato come tale fenomeno sia stato oggetto di specifica misurazione attraverso indagini condotte a livello europeo. I dati mostrano percentuali significative di consenso, in particolare tra gli uomini appartenenti alla fascia di età compresa tra i 18 e i 24 anni, dove si registrano valori pari al 53, al 51 e al 43 per cento. Anche

Persone di 18-74 anni che ritengono accettabile (sempre o in alcune circostanze) la violenza nella coppia. Dati maggio–luglio 2023 per 100 persone della stessa età.



Fonte: ISTAT, Indagine sugli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza, novembre 2023.

Per affrontare la complessità della misurazione della violenza economica, l'ISTAT ha recentemente introdotto e sperimentato l'utilizzo della SEA-2, una scala psicometrica validata a livello internazionale e appositamente sviluppata per identificare e quantificare le esperienze di abuso economico nelle relazioni di coppia. La scala nasce originariamente nel contesto nordamericano ma è stata successivamente adattata e validata in diversi Paesi europei e in vari contesti socio-culturali ed è oggi considerata uno degli strumenti più affidabili per la valutazione sistematica della violenza economica. La SEA-2 si articola in 12 elementi classificati secondo due domini principali, il controllo economico e lo sfruttamento economico. Ciascun elemento descrive un comportamento specifico riconducibile alla violenza di genere.

Ogni elemento è valutato con una scala Likert (con 6 opzioni che vanno da “mai” a “molto spesso”) ed il

tra le donne, seppur in misura minore, si riscontrano percentuali di accordo comprese tra il 26 e il 33 per cento. La dott.ssa Profeta ha inoltre sottolineato come tale indicatore sia strettamente correlato al divario di genere, misurato attraverso l'indice di parità elaborato dall'EIGE. L'analisi comparata tra i diversi Paesi europei evidenzia che laddove la convinzione secondo cui l'uomo debba controllare le finanze della propria partner è maggiormente diffusa, l'indice di parità di genere risulta più basso, attestandosi su valori intorno a 60, rispetto ai 70-71 registrati in contesti più avanzati. Al contrario, nei Paesi in cui questa pratica è ritenuta meno accettabile – come la Svezia e, più in generale, i Paesi nordici – si osservano livelli più elevati di parità di genere, confermando la stretta relazione tra la percezione sociale del controllo economico e la qualità complessiva delle condizioni di uguaglianza tra uomini e donne (Paola Profeta, Prorettrice per la diversità, inclusione e sostenibilità e professoressa ordinaria di scienza delle finanze presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università Bocconi di Milano, audizione del 15 maggio 2025).

punteggio complessivo consente di misurare l'intensità e la diffusione dei comportamenti abusivi. Lo strumento è pensato per essere impiegato sia in ambito di ricerca sia in contesti operativi e assistenziali, come nei centri antiviolenza o nei servizi sociali, per facilitare l'identificazione della violenza economica anche in assenza di segnalazioni esplicite.

Nonostante l'adozione della SEA-2 sia ancora in fase iniziale nel contesto istituzionale italiano, il suo inserimento nei riferimenti tecnici e metodologici dei recenti rapporti ISTAT costituisce un passo significativo verso una misurazione più precisa della violenza economica, superando l'asimmetria informativa che spesso la rende invisibile.

L'analisi dei differenti report e dati ISTAT mostra come la violenza economica non sia una dimensione accessoria o secondaria del fenomeno della violenza sulle donne ma ne costituisca una componente fondamentale che, manifestandosi attraverso il controllo o la privazione delle risorse finanziarie e ostacolando la possibilità per la donna di gestire liberamente il proprio reddito o di accedere ai mezzi di sostentamento necessari, agisce in sinergia con le altre forme di abuso, alimentando una condizione di soggezione e dipendenza difficile da spezzare. In questo quadro, la relazione tra condizione economica femminile e rischio di violenza domestica emerge come un nodo cruciale. La mancanza di indipendenza economica, infatti, accresce la probabilità che le donne rimangano intrappolate in situazioni di abuso, rendendo più complesso l'avvio di percorsi di emancipazione e di uscita dalla violenza. Tuttavia, la sola indipendenza economica non garantisce automaticamente l'uscita dal ciclo della violenza: molte donne, soprattutto all'interno della coppia, faticano a riconoscere la violenza subita e, se isolate, possono rimanere intrappolate anche in presenza di un reddito personale<sup>231</sup>.

### 3.4. ASviS

Attraverso il proprio Gruppo di lavoro sul Goal 5 "Parità di genere", l'ASviS contribuisce al monitoraggio e all'analisi delle disuguaglianze strutturali che colpiscono le donne, anche nella loro dimensione economica. Nel *Position Paper 2023* intitolato "*L'eguaglianza di genere: un obiettivo trasversale*", l'ASviS riconosce esplicitamente la violenza economica come una delle forme meno visibili ma più pervasive di abuso, descrivendola come un insieme di comportamenti volti a limitare l'autonomia finanziaria della donna, ostacolarne l'accesso alle risorse e rafforzarne la dipendenza economica all'interno della famiglia o della società.

Secondo i dati riportati nel documento, in Italia il 21,5 per cento delle donne vive in una condizione di dipendenza finanziaria ed il 13,7 per cento è a rischio di violenza economica, a fronte del 7,5 per cento degli uomini con un tasso di occupazione femminile rimane ancora un po' più basso rispetto a quello maschile, con una successiva ricaduta sul piano pensionistico.

---

<sup>231</sup> Linda Laura Sabbadini, statistica, già direttrice centrale dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), audizione del 29 novembre 2023.

Al fine di contrastare la violenza economica e promuovere l'autonomia delle donne, l'ASviS propone un insieme articolato di interventi che spaziano dall'educazione finanziaria all'ampliamento del welfare territoriale, dal sostegno all'imprenditoria femminile al rafforzamento degli strumenti normativi e fiscali per l'equità di genere. L'Alleanza svolge anche un ruolo attivo nel monitoraggio delle politiche pubbliche, formulando raccomandazioni alle istituzioni e promuovendo un cambiamento culturale finalizzato ad eliminare gli stereotipi e le disuguaglianze ormai radicati. Attraverso eventi pubblici, analisi e campagne di sensibilizzazione, l'ASviS contribuisce a costruire un contesto più favorevole all'indipendenza economica femminile, intesa come condizione imprescindibile per prevenire e contrastare ogni forma di violenza.

## 4. INDICI DI MISURAZIONE DEL FENOMENO

Ad oggi non esistono metriche univoche e consolidate per la misurazione della violenza economica. Questo fenomeno viene spesso analizzato in relazione ad altre forme di violenza di genere, risultando così difficile da isolare e quantificare in modo autonomo. Tuttavia, sono disponibili alcuni strumenti e indicatori che permettono di coglierne parzialmente la portata, sia a livello globale che settoriale. Tra i più rilevanti si segnalano: il *Women Business and Law*, il *Global Equality Index* (GEI), il *Global Index on Violence Against Women* (VAWI), la *Scale of Economic Abuse* (SEA) e la *Revised Scale of Economic Abuse* (SEA-2).

### 4.1. *Women Business and Law* (2024)

L'indicatore *Women, Business and the Law* (WBL), nato dall'omonimo programma promosso dalla Banca Mondiale, monitora e valuta normative che impattano sull'autonomia economica delle donne in 190 economie, tra cui l'Italia. Il WBL fornisce degli indicatori, prevalentemente basati su aspetti giuridici, che permettono di misurare e comparare quanto la legge favorisca o ostacoli l'uguaglianza di genere in ambito economico.

Il WBL non fornisce una misura esplicita della violenza economica, inteso come fenomeno autonomo, ma diversi dei suoi indicatori rappresentano aspetti chiave utili per la sua individuazione. In particolare:

- le limitazioni all'accesso al lavoro;
- le limitazioni all'accesso al credito;
- le restrizioni sul diritto di proprietà o ad aspetti successori come l'eredità;
- le forme di tutela della donna in caso di discriminazione o abusi.
- 

Queste limitazioni possono concretizzarsi in forme di violenza economica, in quanto ostacolano l'autonomia finanziaria delle donne.

Il WBL si compone di 8 dimensioni che accolgono complessivamente 35 domande. Ad ogni Paese viene assegnato un punteggio per ciascuna domanda, dalla cui somma si ottiene il punteggio della singola dimensione. La media dei punteggi ottenuti nelle 8 dimensioni fornisce il risultato complessivo del *Women Business and Law*, che è compreso in un valore da 0 a 100.

Si seguito si espongono le 8 dimensioni del WBL:

#### A. *Mobility* (mobilità/contesto di vita)

- 1) Una donna può scegliere dove vivere allo stesso modo di un uomo?
- 2) Una donna può viaggiare fuori casa allo stesso modo di un uomo?
- 3) Una donna può richiedere un passaporto allo stesso modo di un uomo?
- 4) Una donna può viaggiare fuori dal Paese allo stesso modo di un uomo?

#### B. *Workplace* (lavoro)

- 5) Una donna può ottenere un lavoro allo stesso modo di un uomo?
- 6) La legge vieta la discriminazione sul lavoro basata sul genere?
- 7) Esiste una legislazione sulle molestie sessuali sul lavoro?
- 8) Esistono sanzioni penali o rimedi civili per le molestie sessuali sul lavoro?

C. *Pay* (redditi)

- 9) La legge prevede una retribuzione uguale per un lavoro di pari valore?
- 10) Una donna può lavorare di notte come un uomo?
- 11) Una donna può svolgere un lavoro considerato pericoloso allo stesso modo di un uomo?
- 12) Una donna può svolgere un lavoro industriale allo stesso modo di un uomo?

D. *Marriage* (matrimonio)

- 13) La legge è priva di disposizioni legali che impongano alla donna sposata di obbedire al marito?
- 14) Una donna può essere capofamiglia allo stesso modo di un uomo?
- 15) Esiste una legislazione che affronta specificamente la violenza domestica?
- 16) Una donna può ottenere una sentenza di divorzio allo stesso modo di un uomo?
- 17) Una donna ha lo stesso diritto di risposarsi di un uomo?

E. *Parenthood* (genitorialità)

- 18) Le madri possono usufruire di un congedo retribuito di almeno 14 settimane?
- 19) Il governo gestisce il 100 per cento delle indennità di maternità?
- 20) Esiste un congedo retribuito per i padri?
- 21) Esiste un congedo parentale retribuito?
- 22) Il licenziamento delle lavoratrici in gravidanza è vietato?

F. *Entrepreneurship* (imprenditorialità)

- 23) La legge vieta la discriminazione nell'accesso al credito in base al genere?
- 24) Una donna può firmare un contratto allo stesso modo di un uomo?
- 25) Una donna può registrare un'impresa allo stesso modo di un uomo?
- 26) Una donna può aprire un conto corrente bancario come un uomo?

G. *Assets* (patrimonio)

- 27) Le donne e gli uomini hanno gli stessi diritti di proprietà sui beni immobili?
- 28) I figli e le figlie hanno gli stessi diritti di ereditare i beni dai genitori?
- 29) I coniugi superstiti di sesso maschile e femminile hanno gli stessi diritti di eredità?
- 30) La legge concede ai coniugi la stessa autorità amministrativa sui beni durante il matrimonio?
- 31) La legge prevede la valutazione dei contributi non monetari?

H. *Pension* (pensione)

- 32) L'età in cui donne e uomini possono andare in pensione con prestazioni pensionistiche complete è la stessa?
- 33) L'età in cui donne e uomini possono andare in pensione con prestazioni pensionistiche parziali è la stessa?
- 34) L'età pensionabile obbligatoria per le donne e per gli uomini è la stessa?
- 35) I periodi di assenza dovuti alla cura dei figli sono conteggiati nelle prestazioni pensionistiche?

Ciascuna delle otto dimensioni riflette un ambito essenziale della vita economica e sociale delle donne, un punteggio più alto del WBL indica un ordinamento giuridico più favorevole all'uguaglianza di genere.

## 4.2. *Global Equality Index (GEI)*

Il Global Equality Index (indicatore sull'uguaglianza di genere) è sviluppato dallo *European Institute for Gender Equality* (EIGE) ed è stato introdotto nel 2013 con lo scopo di monitorare i progressi in termini di uguaglianza di genere nell'UE nel tempo. Come abbiamo già avuto modo di vedere, il GEI misura i divari tra donne e uomini in sei precisi ambiti: lavoro, risorse disponibili (denaro), conoscenze e competenze, tempo per attività sociali o cura della persona, potere e salute.

A questi sei ambiti principali se ne aggiungono due supplementari: violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali. Il settore della violenza contro le donne monitora, misura e analizza le forme più comuni di violenza che si verificano nel territorio dell'Unione Europea. Il settore delle disuguaglianze intersezionali evidenzia come le disuguaglianze di genere si manifestano in combinazione con l'età, la disabilità, l'istruzione, il tipo di famiglia e il Paese d'origine.

I due ambiti supplementari sviluppano un focus sui singoli fenomeni a cui si riferiscono e non influenzano il processo di calcolo del GEI, che rimane determinato sulla base dei sei ambiti principali. L'Indice utilizza una scala da 1 a 100, dove 1 indica la totale disuguaglianza e 100 la totale uguaglianza.

Il GEI non osserva direttamente il fenomeno della violenza economica; tuttavia, l'analisi delle disuguaglianze di genere che si verificano in alcuni specifici ambiti possono favorire la sua individuazione e misurazione. Le tematiche del GEI più pertinenti al fenomeno della violenza economica si rintracciano nell'ambito "risorse disponibili" e più in particolare nei suoi sub-domini "risorse finanziarie" e "situazione economica".

## 4.3. *Global Index on Violence Against Women (VAWI)*

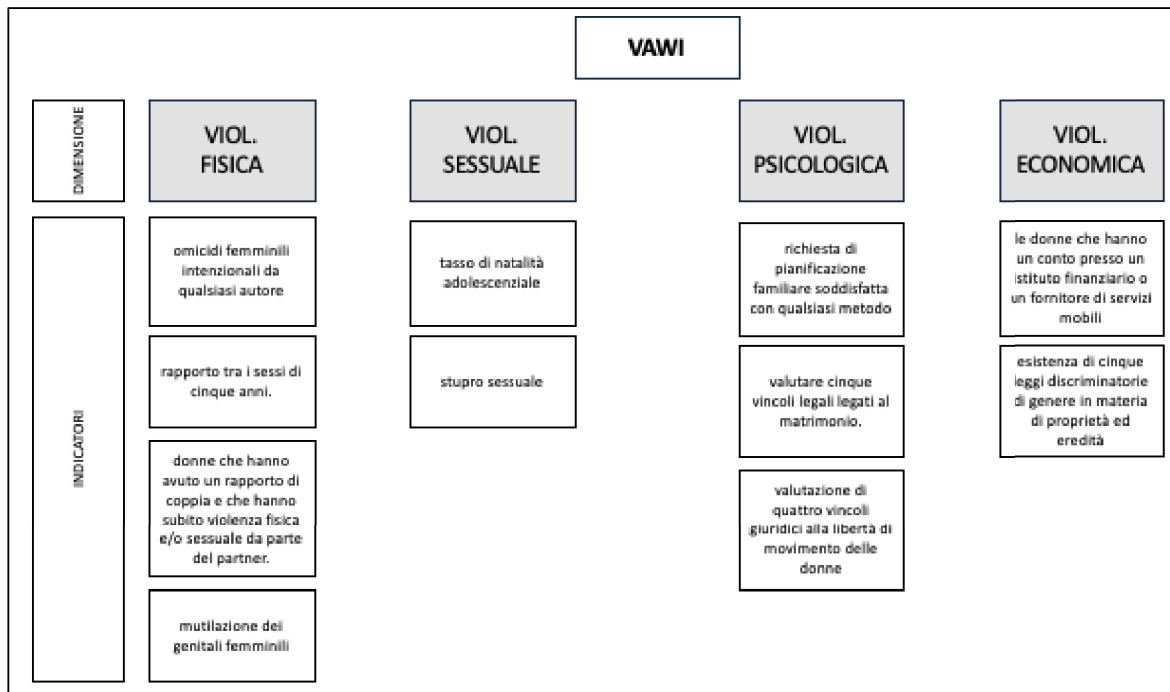
Il VaWI (*Violence Against Women Index* ovvero indice della violenza contro le donne) trova le sue origini in letteratura (Cepeda et al., 2021)<sup>232</sup> e si caratterizza per essere un indice composito per misurare 4 dimensioni specifiche di violenza sulle donne: fisica, sessuale, psicologica ed economica.

A ciascuna dimensione corrispondono diversi indicatori per misurare la violenza contro le donne. Di seguito una rappresentazione grafica di sintesi

---

<sup>232</sup> Per approfondimenti si rinvia a Cepeda, I., Lacalle-Calderon, M., & Torralba, M. (2022). *Measuring violence against women: a global index. Journal of interpersonal violence*, 37, 19-207.

Composizione del VAWI: dimensioni e indicatori



Nell'opera sopra menzionata, gli autori sviluppano la misurazione della violenza economica considerando due indicatori, uno inerente all'aspetto finanziario, l'altro la differenza di genere.

Così come si evince dalla figura che precede, per l'aspetto finanziario il VaWi considera la disponibilità delle donne di un conto corrente personale o un service di servizi di pagamento, mentre per l'aspetto legato alle differenze di genere il VaWi considera l'esistenza, o meno, di leggi discriminatorie contro le donne riguardo il diritto di proprietà o all'eredità.

#### 4.4. Scale of Economic Abuse (SEA)

Lo *Scale of Economic Abuse* (SEA) è un indicatore sviluppato per misurare la portata e l'impatto dell'abuso economico all'interno delle relazioni intime (Adam et al., 2008)<sup>233</sup>. Secondo gli autori, l'abuso economico è una forma di violenza domestica in cui un *partner* esercita controllo finanziario, limitando l'accesso alle risorse economiche, ostacolando l'indipendenza finanziaria o accumulando debiti a nome della vittima senza consenso. L'indicatore si compone di 28 elementi di osservazione ripartiti in due domini: il controllo economico e lo sfruttamento economico.

<sup>233</sup> Adams, A. E., Sullivan, C. M., Bybee, D., & Greeson, M. R. (2008). *Development of the Scale of Economic Abuse*. *Violence Against Women*, 14(5), 563-588. doi: 10.1177/1077801208315529.

## Sub-dominio: Controllo Economico

1. Rubare le chiavi dell'auto o prendere l'auto in modo che tu non potessi cercare un lavoro o andare a un colloquio di lavoro.
2. Fare cose per impedirti di andare al lavoro.
3. Picchiarti se dicevi di aver bisogno di andare a lavorare.
4. Minacciarti per costringerti a lasciare il lavoro.
5. Pretendere che tu lasciassi il lavoro.
6. Fare cose per impedirti di avere soldi tuoi.
7. Prendere il tuo stipendio, assegno di aiuti finanziari, rimborso fiscale, pagamento per disabilità o altri pagamenti di sostegno.
8. Decidere come potevi spendere i soldi invece di lasciarti decidere autonomamente.
9. Pretendere di sapere come sono stati spesi i soldi.
10. Esigere che gli dessi ricevute e/o il resto quando spendevi soldi.
11. Impedirti di avere i soldi necessari per comprare cibo, vestiti o altri beni essenziali.
12. Nascondere denaro in modo che tu non potessi trovarlo.
13. Impedirti di accedere ai tuoi conti bancari.
14. Nasconderti informazioni finanziarie.
15. Prendere decisioni finanziarie importanti senza parlatene prima.
16. Costringerti a chiedergli soldi.
17. Minacciarti o picchiarti per aver pagato le bollette o comprato cose necessarie.

## Sub-dominio: Sfruttamento Economico

18. Prendere soldi dal tuo portafoglio, borsa o conto bancario senza il tuo permesso e/o senza che tu lo sapessi.
19. Costringerti a dargli soldi o a lasciargli usare il tuo libretto degli assegni, bancomat o carta di credito.
20. Rubare i tuoi beni.
21. Pagare le bollette in ritardo o non pagarle, anche se erano a tuo nome o a nome di entrambi.
22. Accumulare debiti a tuo nome facendo cose come usare la tua carta di credito o aumentare la bolletta del telefono.
23. Rifiutarsi di trovare un lavoro, costringendoti a mantenere da sola/o la famiglia.
24. Giocare d'azzardo con i tuoi soldi o con il denaro condiviso.
25. Farti chiedere soldi alla tua famiglia o ai tuoi amici senza poi permetterti di restituirli.
26. Convincerti a prestargli soldi senza poi restituirli.
27. Impegnare i tuoi beni o quelli condivisi.
28. Spendere i soldi che servivano per l'affitto o altre bollette.

Per ognuno dei 28 elementi il SEA consente di rispondere attraverso una scala Likert composta da 7 valori. Le opzioni di risposta sono: Mai – 1; Quasi mai – 2; A volte – 3, Spesso – 4; Molto spesso – 5; Non applicabile – 8; Preferisco non rispondere – 9

Nello studio di Adam et al., 2008, oltre alla scala dei 28 elementi di osservazione, è presente un'appendice, che ha lo scopo di fornire un set esteso e dettagliato di casi esplorativi che integrano o approfondiscono le fattispecie presenti nella scala di misurazione.

La presenza di questi ulteriori elementi di dettaglio contenuti nell'appendice possono favorire la contestualizzazione dei casi di violenza, adattandoli ad esempio a fattori culturali o linguistici o psicologici.

#### APPENDICE AL SEA

1. Rubare le chiavi dell'auto o prendere l'auto in modo che tu non potessi cercare un lavoro o andare a un colloquio di lavoro.
2. Fare cose per impedirti di andare al lavoro.
3. Picchiarti se dicevi di aver bisogno di andare a lavorare.
4. Minacciarti per costringerti a lasciare il lavoro.
5. Pretendere che tu lasciassi il lavoro.
6. Costringerti a chiedergli soldi.
7. Prendere soldi dal tuo portafoglio, borsa o conto bancario senza il tuo permesso e/o senza che tu lo sapessi.
8. Costringerti a dargli soldi o a lasciargli usare il tuo libretto degli assegni, bancomat o carta di credito.
9. Rubare i tuoi beni.
10. Fare cose per impedirti di avere soldi tuoi.
11. Prendere il tuo stipendio, assegno di aiuti finanziari, rimborso fiscale, pagamento per disabilità o altri pagamenti di sostegno.
12. Decidere come potevi spendere i soldi invece di lasciarti decidere autonomamente.
13. Pretendere di sapere come sono stati spesi i soldi.
14. Esigere che gli dessi ricevute e/o il resto quando spendevi soldi.
15. Impedirti di avere i soldi necessari per comprare cibo, vestiti o altri beni essenziali.
16. Nascondere denaro in modo che tu non potessi trovarlo.
17. Giocare d'azzardo con i tuoi soldi o con il denaro condiviso.
18. Farti chiedere soldi alla tua famiglia o ai tuoi amici senza poi permetterti di restituirli.
19. Convincerti a prestargli soldi senza poi restituirli.
20. Impedirti di accedere ai tuoi conti bancari.
21. Nasconderti informazioni finanziarie.
22. Prendere decisioni finanziarie importanti senza parlarne prima.
23. Minacciarti o picchiarti per aver pagato le bollette o comprato cose necessarie.
24. Spendere i soldi che servivano per l'affitto o altre bollette.
25. Pagare le bollette in ritardo o non pagarle, anche se erano a tuo nome o a nome di entrambi.
26. Accumulare debiti a tuo nome facendo cose come usare la tua carta di credito o aumentare la bolletta del telefono.
27. Rifiutarsi di trovare un lavoro, costringendoti a mantenere da sola/o la famiglia.
28. Impegnare i tuoi beni o quelli condivisi.

#### 4.5. Revised Scale of Economic Abuse (SEA-2)

Il *Revised Scale of Economic Abuse (SEA-2)*<sup>234</sup> è una versione aggiornata dell'indicatore *Scale of Economic Abuse (SEA)*, sviluppato per migliorare la misurazione dell'abuso economico nelle relazioni intime. Il SEA-2 sostituisce la versione originale per fornire una valutazione più dettagliata e completa delle fattispecie di violenza economica. Anche in questo caso, l'indicatore SEA 2 utilizza due sub-domini: la restrizione economica e lo sfruttamento economico. In questa seconda versione, però, il numero di elementi osservati si riduce da 28 a 12.

##### Sub-dominio: Restrizione Economica

1. Decidere come potevi spendere i soldi invece di lasciarti decidere autonomamente.
2. Costringerti a chiedergli/le soldi.
3. Nasconderti informazioni finanziarie.
4. Impedirti di avere i soldi necessari per comprare cibo, vestiti o altri beni essenziali.
5. Nascondere denaro in modo che tu non potessi trovarlo.
6. Pretendere che gli/le dessi ricevute o il resto quando spendevi soldi.
7. Impedirti di avere un lavoro o di andare a lavorare.

##### Sub-dominio: Sfruttamento Economico

8. Spendere i propri soldi come voleva, mentre i tuoi servivano per pagare le necessità.
9. Costringerti a usare i tuoi soldi per comprargli/le cose o pagare le sue bollette contro la tua volontà.
10. Rubare i tuoi beni.
11. Intestare bollette a tuo nome, lasciando a te l'onere di pagarle.
12. Costringerti o farti pressione affinché gli/le dessi i tuoi risparmi o altri beni.
13. Costringerti a contrarre un prestito o a comprare qualcosa a credito contro la tua volontà.
14. Contrarre un prestito o acquistare qualcosa a credito a tuo nome senza il tuo permesso.

Un'altra novità del SEA-2 rispetto al suo predecessore riguarda le opzioni di risposta disponibili. In questa versione aggiornata gli autori riducono le opzioni della scala Likert in 6 alternative, ovvero: Mai – 0; Difficilmente – 1; Quasi mai – 2; A volte – 3; Spesso – 4; Molto spesso – 5.

Così come nel SEA, anche al SEA-2 gli autori includono un'appendice con lo scopo di favorire la comprensione dei fenomeni osservati durante la fase di somministrazione della Scala agli intervistati.

---

<sup>234</sup> Adams, A. E., Greeson, M. R., Littwin, A. K., & Javorka, M. (2020). *The Revised Scale of Economic Abuse (SEA2): Development and initial psychometric testing of an updated measure of economic abuse in intimate relationships*. *Psychology of Violence*, 10(3), 268.

## APPENDICE ALLA REVISED SEA2

1. Impedirti di avere i soldi necessari per comprare cibo, vestiti o altri beni essenziali.
2. Nasconderti informazioni finanziarie.
3. Decidere come potevi spendere i soldi invece di lasciarti decidere autonomamente.
4. Costringerti a chiedergli/le soldi.
5. Nascondere denaro in modo che tu non potessi trovarlo.
6. Pretendere che gli/le dessi ricevute o il resto quando spendevi soldi.
7. Impedirti di avere un lavoro o di andare a lavorare.
8. Costringerti a usare i tuoi soldi per comprargli/le cose o pagare le sue bollette contro la tua volontà.
9. Spendere i propri soldi come voleva, mentre i tuoi servivano per pagare le necessità.
10. Contrarre un prestito o acquistare qualcosa a credito a tuo nome senza il tuo permesso.
11. Costringerti a contrarre un prestito o a comprare qualcosa a credito contro la tua volontà.
12. Intestare bollette a tuo nome, lasciando a te l'onere di pagarle.
13. Costringerti o farti pressione affinché gli/le dessi i tuoi risparmi o altri beni.
14. Rubare i tuoi beni.

## 5. STRUMENTI DI CONTRASTO

### 5.1. Ambito “domestico”

#### 5.1.1. Misure economiche e fondi di sostegno

Nel quadro delle misure attivate per contrastare la violenza economica in ambito domestico e sostenere percorsi di emancipazione, l'Italia ha introdotto due strumenti specifici volti a rafforzare l'autonomia finanziaria delle donne vittime di violenza: il reddito di libertà e il Microcredito di Libertà. Entrambi gli interventi rientrano nell'asse dedicato all'autonomia economica previsto dal Piano Nazionale Antiviolenza 2021–2023 e si fondano su atti normativi e istituzionali adottati in tempi recenti, riflettendo un orientamento politico che riconosce la centralità dell'indipendenza economica nel processo di fuoriuscita dalla subordinazione relazionale.

Il reddito di libertà, istituito con l'articolo 105-*bis* del “decreto Rilancio” (19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge n. n. 17 luglio 2020, n. 77), rappresenta una misura economica specificamente concepita per supportare le donne vittime di violenza economica in ambito domestico nel percorso di recupero dell'autonomia personale e patrimoniale. Si tratta di un contributo mensile, fino a un massimo di 500 euro, finalizzato a coprire le spese essenziali connesse al processo di emancipazione – quali l'alloggio, l'istruzione dei figli minori, i servizi di cura – e destinato a essere erogato in un'unica soluzione, per un periodo massimo di dodici mensilità<sup>235</sup>.

L'accesso alla misura è riservato a donne cittadine italiane, dell'Unione Europea o straniere in possesso di regolare titolo di soggiorno, che siano vittime di violenza domestica e che risultino prese in carico da un Centro Antiviolenza (CAV) riconosciuto, in sinergia con i Servizi Sociali territoriali. Tali soggetti istituzionali, infatti, sono chiamati a certificare – in sede di domanda – l'effettivo stato di bisogno e l'attivazione di un percorso di fuoriuscita dalla violenza, attestando l'accompagnamento della donna nella fase di transizione verso l'indipendenza economica.

La procedura di richiesta si svolge mediante presentazione *online* all'INPS, a cura del Comune di residenza della richiedente. In tale sede, il legale rappresentante del CAV compila l'attestazione formale dell'accompagnamento, mentre i Servizi Sociali provvedono a dichiarare lo stato di necessità correlato alla condizione di emergenza<sup>236</sup>. In risposta alle criticità emerse nel 2024 in merito all'esaurimento dei fondi disponibili, il Governo ha introdotto per il 2025 un regime transitorio che consente alle istanti escluse per motivi finanziari di ripresentare la domanda – con priorità – tra il 5 marzo e il 18 aprile 2025<sup>237</sup>. Dal mese di

---

<sup>235</sup> Dipartimento per le pari Opportunità, Il sostegno economico alle vittime della violenza di genere, in <https://www.pariopportunita.gov.it/politiche-e-attivita/violenza-di-genere/il-sostegno-economico-alle-vittime-della-violenza-di-genere/#./#:~:text=concerne%20le%20donne%20in%20condizione,soluzione%20per%20massimo%20dodici%20mesi>.

<sup>236</sup> de Gioia V., Gassani G.E., *Codice rosso: Aggiornato alla Riforma Cartabia* (decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150, prorogata al 30.12.2022 dal decreto legge 31 ottobre 2022, n. 162), La Tribuna, Piacenza, 2022, pp. 644 e ss.

<sup>237</sup> ANCI, *Reddito di libertà – In Gazzetta ufficiale decreto su criteri e ripartizione risorse*, in <https://www.anci.it/reddito-di-liberta-in-gazzetta-ufficiale-decreto-su-criteri-e-ripartizione-risorse/#:~:text=Il per cento20decreto per cento20prevede per cento20un per>

aprile, tutte le beneficiarie in possesso dei requisiti previsti hanno potuto inoltrare nuova domanda presso i servizi comunali preposti, secondo modalità uniformate e trasparenti su scala nazionale.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda la compatibilità del reddito di libertà con altri strumenti di sostegno economico, quali l'Assegno di Inclusione, rendendo così possibile l'attivazione di una rete di tutele coordinate, capaci di accompagnare con maggiore efficacia le donne nella ricostruzione della propria autonomia finanziaria<sup>238</sup>. In questa prospettiva, il Reddito si configura come un dispositivo strategico di contrasto alla violenza economica domestica, volto a facilitare l'uscita da relazioni coercitive e la riappropriazione dei mezzi minimi di sussistenza e autodeterminazione.

Il Microcredito di Libertà è il secondo strumento di contrasto alla violenza economica in ambito domestico, diretto a favorire il recupero dell'autonomia finanziaria attraverso l'accesso facilitato al credito. È rivolto alle donne vittime di violenza assistite da CAV o ospitate in case rifugio, con l'obiettivo di sostenere anche le esigenze primarie.

La misura si articola in due distinte linee di intervento: il microcredito sociale<sup>239</sup>, che prevede prestiti fino a 10.000 euro a tasso zero destinati alla copertura di spese essenziali (sanitarie, abitative, educative, etc.), e il microcredito imprenditoriale<sup>240</sup>, che consente di ottenere finanziamenti fino a 50.000 euro, sempre a tasso zero, finalizzati all'avvio o allo sviluppo di un'attività economica autonoma<sup>241</sup>. In entrambe i casi, i prestiti vengono erogati da istituti creditizi convenzionati con l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e sono coperti al 100 per cento da una garanzia pubblica, senza richiesta di garanzie personali o reali da parte delle beneficiarie. Il piano di ammortamento può estendersi fino a un massimo di 60 mesi, con restituzione a rate mensili.

Le destinatarie del programma devono essere residenti in Italia, comprese le cittadine straniere con regolare titolo di soggiorno, e versare in una condizione di particolare vulnerabilità economica o sociale. È inoltre necessario che abbiano intrapreso un percorso di fuoriuscita dalla violenza, seguito da un CAV o da una casa rifugio, che fornisca attestazione della presa in carico. Si innesca così un meccanismo che si fonda su un modello integrato di accompagnamento e tutoraggio che assicura alle beneficiarie un supporto costante, tanto nella gestione delle risorse quanto nella pianificazione della propria attività economica. L'efficacia del

---

centoC2 per centoA0regime per cento20transitorio,di per cento20cui per cento20sopra per cento2C per centoC2 per centoA0possono per cento20presentare per cento20domanda, 6 marzo 2025.

<sup>238</sup> Dipartimento per le pari Opportunità, *Il sostegno economico alle vittime della violenza di genere*, cit.

<sup>239</sup> Dal 2021, le richieste di Microcredito Sociale pervenute sono state 296, 123 sono le pratiche in fase di lavorazione tutor/banca, 102 le pratiche finanziate per un totale di 786.927,00 euro, per un finanziamento medio di 7.908,93 euro (Memoria depositata da *Mario Baccini*, Presidente dell'Ente Nazionale per il microcredito, audizione del 6 maggio 2025).

<sup>240</sup> Dal 2021, le richieste di Microcredito Imprenditoriale pervenute sono state 61, 25 pratiche sono in fase di lavorazione tutor/banca, 5 le pratiche finanziate per un totale di 220.000,00 euro, per un finanziamento medio di 44.000 euro (Memoria depositata da *Mario Baccini*, Presidente dell'Ente Nazionale per il microcredito, audizione del 6 maggio 2025).

<sup>241</sup> Ente Nazionale per il Microcredito, *Microcredito di libertà – Scheda di approfondimento*, in [https://www.microcredito.gov.it/images/2023/microcreditoliberta/SCHEDA\\_APPROFONDIMENTO.pdf](https://www.microcredito.gov.it/images/2023/microcreditoliberta/SCHEDA_APPROFONDIMENTO.pdf).

microcredito risulta significativamente accresciuta quando i finanziamenti vengono integrati con attività di formazione, tutoraggio e accompagnamento, mirate allo sviluppo delle competenze imprenditoriali e alla sensibilizzazione sulle questioni di genere. Nel progetto “Microcredito di Libertà”, i servizi di accompagnamento sono stati specificatamente rivolti e disegnati sulle esigenze peculiari delle donne vittime di violenza e l’intervento non si è limitato al rafforzamento delle capacità imprenditoriali, ma ha previsto anche un supporto integrato, comprensivo di assistenza psicologica, al fine di superare gli ostacoli peculiari che le beneficiarie si trovano ad affrontare. La partecipazione alle attività di formazione e accompagnamento ha determinato un significativo incremento delle competenze gestionali e imprenditoriali, con effetti positivi sulla capacità di innovazione, sulla propensione al marketing, sulla sostenibilità delle iniziative nel lungo periodo, aumentando le probabilità di successo dei progetti avviati<sup>242</sup>.

In questa prospettiva, esso si distingue da altri strumenti finanziari per il suo impianto etico e relazionale, in cui il credito viene riconfigurato come leva di autodeterminazione, sottratta alla logica dell’indebitamento tradizionale e finalizzata alla ricostruzione di progettualità sostenibili<sup>243</sup>.

Entrambi gli strumenti – reddito di libertà e Microcredito di Libertà – coniugano quindi il sostegno economico a un accompagnamento relazionale e formativo, indispensabile per contrastare la violenza economica anche in ambito domestico, in quanto si inseriscono in un ecosistema di protezione più ampio, fondato sulla sinergia tra tutela sociale e inclusione finanziaria. Il Reddito copre spese essenziali durante la fase critica, mentre il Microcredito offre strumenti concreti per ricostruire progettualità autonome.

Sul piano valutativo, il Governo italiano ha presentato il reddito di libertà e il Microcredito di Libertà come buone pratiche riconosciute a livello internazionale per il contrasto alla violenza economica, inclusa quella perpetrata in ambito domestico<sup>244</sup>. In particolare, durante la Conferenza delle Nazioni Unite sullo *status* delle donne (CSW69, New York 2025), l’Italia ha illustrato tali misure come esempi di innovazione politico-sociale nella lotta alla violenza di genere. La combinazione di contributi economici diretti e prestiti a tasso zero, integrati da percorsi di *empowerment*, viene così proposta come strategia coordinata per consentire alle donne di fuoriuscire stabilmente dalla dipendenza economica.<sup>245</sup>

---

<sup>242</sup> Mario Baccini, Presidente dell’Ente Nazionale per il microcredito, audizione del 6 maggio 2025.

<sup>243</sup> “Un’informazione di particolare interesse sull’impatto del microcredito emerge dal confronto con la media di accoglimento delle richieste dei tradizionali prestiti bancari. Considerando i dati forniti da Banca d’Italia su prestiti concessi negli ultimi due anni, si evince che le donne accedono a finanziamenti di banche e finanziarie tra il 33 e il 35 per cento. Di contro, lo strumento del microcredito risulta maggiormente inclusivo e accessibile per le donne, con pratiche finanziate tra il 40 e il 42 per cento. Questo è un dato significativo, che rende più pregnante anche la forza di questi progetti che lo Stato mette a disposizione dei suoi concittadini” (così Mario Bacchini, presidente dell’Ente Nazionale per il microcredito, audizione del 6 maggio 2025).

<sup>244</sup> Dipartimento per le pari Opportunità, *Il sostegno economico alle vittime della violenza di genere*, cit.

<sup>245</sup> In occasione della missione istituzionale svolta dalla Commissione in Lituania nei giorni 27-28 luglio 2025, si è tenuto un incontro ufficiale con la Vice Ministra per la sicurezza sociale ed il lavoro, Rita Grigaliene, unitamente ad alcuni funzionari ministeriali (gruppo pari opportunità, ufficio cooperazione internazionale, gruppo famiglia e diritti del bambino). Nel corso del colloquio, la Vice Ministra ha espresso vivo interesse per le iniziative e le misure normative adottate dall’Italia in tema di prevenzione e contrasto alla violenza

Di seguito si riportano le principali misure di sostegno economico previste per le donne vittime di violenza.

#### *Il reddito di libertà*

L'articolo 3, primo comma, decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 dicembre 2020 ha introdotto un contributo denominato “*reddito di libertà*”, destinato alle donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia<sup>246</sup>.

#### *L'assegno di inclusione*

A decorrere dal 1° gennaio 2024, è stato istituito l'assegno di inclusione con l'obiettivo di contrastare la povertà, la fragilità e l'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

Si tratta di una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'assegno è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità<sup>247</sup>, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età ovvero dei componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

I componenti del nucleo familiare con disabilità o di età pari o superiore a sessanta anni o inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono comunque richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale. Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunemente denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa, i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura.

---

economica, con particolare riferimento agli strumenti del microcredito di libertà e del reddito di libertà. Tali misure, finalizzate a sostenere l'autonomia economica e l'inclusione sociale delle donne vittime di violenza, sono state oggetto di approfondita discussione, anche in considerazione della loro valenza innovativa e del potenziale impatto positivo sul percorso di fuoriuscita dalla violenza. La Vice Ministra ha manifestato l'intenzione di approfondire ulteriormente il modello italiano, richiedendo espressamente la trasmissione di documentazione tecnica e normativa relativa agli interventi sopra menzionati, al fine di valutarne l'eventuale adattamento e implementazione nel contesto nazionale lituano. La Commissione si è impegnata a fornire il materiale richiesto, favorendo così un proficuo scambio di buone pratiche tra i due Paesi in un ambito di rilevante interesse comune.

<sup>246</sup> Cfr. circolare INPS 8 novembre 2021, n. 166.

<sup>247</sup> Come definita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159.

Sono esonerati: i beneficiari dell'assegno di inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a sessanta anni; i componenti con disabilità, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato; i componenti affetti da patologie oncologiche; i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza; i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

#### *Gli sgravi contributivi*

Alle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato – decorrenti dal 1° gennaio 2018 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018 – delle donne vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio<sup>248</sup>, è stato attribuito, per un periodo massimo di trentasei mesi, un contributo entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente alle suddette lavoratrici assunte<sup>249</sup>.

Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumeranno donne disoccupate vittime di violenza<sup>250</sup>, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. In sede di prima applicazione, tale previsione si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche<sup>251</sup>.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data

---

<sup>248</sup> Di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge n. 93 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 119 del 2013.

<sup>249</sup> In riferimento allo sgravio contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato, da parte delle cooperative sociali, di donne vittime di violenza di genere, riguardo le istruzioni operative e contabili, vedi: Circolare INPS - Istituto nazionale previdenza sociale 15 aprile 2020, n. 53.

<sup>250</sup> Beneficiarie della misura di cui all'articolo 105-bis del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 2020.

<sup>251</sup> In riferimento all'esonero per le assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà, vedi: Circolare INPS - Istituto nazionale previdenza sociale 5 marzo 2024, n. 41.

dell'assunzione.

Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, in attesa della completa attuazione dell'articolo 6, comma 1, lettera a) della legge 14 agosto 2023, n. 111, e della revisione delle agevolazioni a favore degli operatori economici, per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito, di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale<sup>252</sup>.

### *Il microcredito di impresa*

Il microcredito di libertà è uno strumento finanziario per l'emancipazione economica delle donne che hanno subito violenza (art. 111, decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385).

I soggetti iscritti in un apposito elenco, possono concedere finanziamenti a persone fisiche o società di persone o società a responsabilità limitata semplificata di cui all'articolo 2463-*bis* codice civile o associazioni o società cooperative, per l'avvio o l'esercizio di attività di lavoro autonomo o di microimpresa, a condizione che i finanziamenti concessi abbiano talune caratteristiche.

### **5.1.2. Percorsi di *empowerment* economico e formativo**

Nel contesto della violenza economica in ambito domestico, l'alfabetizzazione finanziaria non è solo una competenza tecnica, ma si configura come lo strumento cardine per rafforzare l'autonomia delle donne e interrompere le dinamiche di dipendenza materiale. Essa svolge, infatti, una funzione preventiva e abilitante, agendo simultaneamente sulla consapevolezza individuale e sulla resilienza del sistema sociale. Tuttavia, l'efficacia di questa "armatura" finanziaria dipende da un delicato equilibrio tra domanda e offerta di formazione. Come sottolineato dal Prof. Masciandaro, il contrasto all'analfabetismo finanziario richiede una duplice condizione: dal lato della domanda, la consapevolezza delle cittadine riguardo alle proprie necessità e la disponibilità effettiva di tempo e risorse da investire nell'apprendimento; dal lato dell'offerta, la qualità, la correttezza e la trasparenza dei soggetti — pubblici o privati — incaricati di diffondere tali competenze<sup>253</sup>. Il punto critico emerge proprio nel venire meno di questi presupposti: quando le cittadine non percepiscono il valore strategico dell'educazione finanziaria o non dispongono dei mezzi necessari per accedervi, la propensione all'investimento formativo crolla. In questo vuoto, il rischio di analfabetismo finanziario si

---

<sup>252</sup> L'agevolazione spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno trecentosessantacinque giorni. L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

<sup>253</sup> Donato Masciandaro, Direttore del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria del Ministero dell'economia e delle finanze, audizione del 22 gennaio 2025.

aggrava, rendendo le donne vulnerabili a nuove e più profonde forme di marginalizzazione e dipendenza<sup>254</sup>.

Questo scenario è ulteriormente complicato dalle specificità del target femminile adulto. Le esperienze di istituti e associazioni mostrano infatti come la promozione della domanda di alfabetizzazione sia ostacolata dalla frammentazione dei luoghi di aggregazione e dalla difficoltà di stimolare un interesse proattivo all'apprendimento<sup>255</sup>.

Affinché tale protezione sia davvero efficace, tuttavia, l'alfabetizzazione non può limitarsi alla sola gestione del risparmio, ma deve necessariamente estendersi alla sfera assicurativa. Rafforzare la cultura del rischio permette alle donne di comprendere i benefici delle coperture, offrendo non solo uno scudo contro gli abusi economici, ma garantendo anche un controllo più efficace sulle risorse personali e una maggiore resilienza<sup>256</sup>.

Allo stesso modo, la difesa dell'autonomia economica trova il necessario compimento nella cultura previdenziale, elemento strategico per la pianificazione del futuro economico. In un sistema come quello italiano, dove le scelte individuali incidono pesantemente sull'accumulazione del risparmio, una scarsa informazione può generare deficit significativi, esponendo le donne al rischio di povertà in età avanzata. Risulta quindi essenziale promuovere una consapevolezza previdenziale diffusa, specialmente tra le generazioni più giovani e le lavoratrici con carriere discontinue o salari ridotti. Le evidenze empiriche sono chiare: un elevato livello di conoscenze finanziarie e previdenziali si traduce direttamente in una superiore capacità di pianificazione e in una più solida protezione della propria dignità economica nel lungo periodo<sup>257</sup>.

Muovendo da questa consapevolezza, emerge con chiarezza come la violenza economica debba essere contrastata attraverso un sistematico rafforzamento dell'*empowerment* femminile. Tale percorso richiede un sostegno concreto alla formazione e alla crescita professionale, elevando l'alfabetizzazione finanziaria al rango di bene pubblico essenziale. Tuttavia, trattandosi di una risorsa intrinsecamente vulnerabile e deteriorabile, essa necessita di essere alimentata costantemente: è dunque indispensabile promuovere iniziative continuative di qualità<sup>258</sup>, in cui la sinergia tra attori pubblici e privati garantisca strumenti pratici e conoscenze sempre

---

<sup>254</sup> Memoria depositata da *Donato Masciandaro*, Direttore del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria del Ministero dell'economia e delle finanze, in occasione dell'audizione del 22 gennaio 2025

<sup>255</sup> *Lucia Scorza*, Senior Professional Affari sociali, area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria, audizione del 21 gennaio 2025.

<sup>256</sup> Memoria depositata da *Maria Luisa Cavina*, Capo del Servizio Tutela del Consumatore, Ivass, audizione del 13 marzo 2025.

<sup>257</sup> *Mario Pepe*, Presidente della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), audizione del 13 maggio 2025.

<sup>258</sup> Il Comitato Edufin, istituito nel 2017 con Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con quello dello sviluppo economico, ha lo scopo di promuovere e coordinare iniziative utili a innalzare tra la popolazione la conoscenza e le competenze finanziarie, assicurative e previdenziali e migliorare per tutti la capacità di fare scelte coerenti con i propri obiettivi e le proprie condizioni. Attraverso l'attività di riconoscimento il Comitato individua altresì le iniziative di qualità, promosse in Italia da soggetti pubblici e privati.

aggiornate<sup>259</sup>.

L'efficacia di tali interventi rimane però subordinata al superamento di quei limiti culturali e degli stereotipi autoimposti che ancora oggi ostacolano la piena rivendicazione del ruolo delle donne nella società e nella famiglia.

In questa prospettiva, un'importanza strategica è rivestita dall'orientamento scolastico: è tra i banchi che le ragazze devono essere indirizzate verso percorsi qualificati e coerenti con le dinamiche del mercato del lavoro contemporaneo. Solo acquisendo competenze competitive, infatti, una donna può sviluppare quella piena autonomia professionale che diventa, al tempo stesso, il presupposto per la sua libertà personale. L'autorevolezza maturata nel mondo del lavoro si riflette così in una *leadership* consapevole all'interno della coppia, permettendo alla donna di negoziare da una posizione di forza i propri spazi e di disinnescare, sul nascere, ogni tentativo di prevaricazione o dipendenza economica<sup>260</sup>.

In Italia, il Piano Triennale dell'Offerta Formativa previsto dalla legge 13 luglio 2015, n. 107, prevede espressamente l'inclusione dell'“*educazione alla parità tra i sessi*” e della prevenzione della violenza di genere tra gli obiettivi scolastici, riconoscendo nell'istruzione uno dei presidi fondamentali per la promozione della libertà femminile. Al contempo, la Direttiva 2024/1385/UE, relativa alla lotta contro la violenza sulle donne e alla violenza domestica, qualifica la parità di genere come diritto fondante dell'ordinamento unionale, sollecitando l'inserimento di contenuti educativi strutturati sul rispetto delle relazioni e sull'indipendenza economica sin dalla prima infanzia.

In questo quadro è importante anche il ruolo dei Centri antiviolenza nei percorsi di recupero dell'autonomia economica delle vittime. Oltre all'accoglienza psicologica e legale, molti centri propongono percorsi di alfabetizzazione finanziaria personalizzati, spesso grazie a collaborazioni con istituzioni pubbliche e private.

Tra gli attori istituzionali impegnati in tale ambito, il Comitato per la Programmazione e il Coordinamento delle Attività di Educazione Finanziaria si distingue per il ruolo propulsivo nella diffusione di conoscenze economiche e finanziarie come strumenti di cittadinanza attiva e inclusione sociale. La Banca d'Italia, in sinergia con tali obiettivi, ha realizzato il corso “*Le Donne Contano*”<sup>261</sup>, articolato in cinque moduli tematici (pianificazione, strumenti di pagamento, conto corrente, indebitamento, investimenti), appositamente ideato

---

<sup>259</sup> Donato Masciandaro, Direttore del Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria del Ministero dell'economia e delle finanze, audizione del 22 gennaio 2025. Su impulso della Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio e su ogni forma di violenza di genere e in seguito all'audizione del professor Masciandaro, è stato avviato dal Comitato Edufin il progetto “Bollino rosa” per il riconoscimento pubblico delle imprese e delle iniziative che si distinguono per l'impegno concreto nel sostegno alle vittime e nel contrasto alla violenza di genere. Tale riconoscimento “Bollino Rosa” istituito dal Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria (Comitato Edufin) certifica la qualità e l'impatto delle iniziative di educazione finanziaria rivolte alle donne, con l'obiettivo di promuoverne l'autonomia economica e prevenire forme di violenza economica.

<sup>260</sup> Lucia Scorza, Senior Professional Affari sociali, area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria, audizione del 21 gennaio 2025.

<sup>261</sup> Magda Bianco, Capo Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia, audizione del 4 ottobre 2024.

per il pubblico femminile e disponibile sulla piattaforma “*L’economia per tutti*”<sup>262</sup>.

Contestualmente, la Banca d’Italia collabora con centri anti violenza e associazioni quali Soroptimist, promuovendo la formazione di operatrici e volontarie di sportello, al fine di garantire un supporto informativo competente alle donne che intendano intraprendere un percorso di affrancamento. L’obiettivo dichiarato è offrire gli strumenti necessari per progettare “*una nuova vita autonoma anche economicamente*”, rompendo il ciclo della dipendenza e ricostruendo percorsi di autodeterminazione in chiave patrimoniale.

Le misurazioni d’impatto realizzate internamente alla Banca d’Italia segnalano risultati incoraggianti: in un campione costituito da lavoratrici coinvolte nei percorsi di alfabetizzazione economico-finanziaria, si è rilevato un incremento del 30 per cento delle conoscenze di base in materia finanziaria. Questi esiti confermano l’efficacia di interventi formativi mirati nel rafforzare la fiducia delle donne nella gestione autonoma del denaro, riconosciuta dalla stessa Banca d’Italia quale fattore chiave per la costruzione (o ri-costruzione) di una piena e stabile indipendenza economica. La promozione di una cultura in cui le donne non delegano la gestione delle risorse al *partner* costituisce, infatti, una delle premesse fondamentali per l’emancipazione da dinamiche relazionali fondate sul controllo e sulla subordinazione.

Anche l’IVASS ha da tempo inserito tra i propri obiettivi strategici la promozione dell’educazione assicurativa, impegnandosi nel contrasto all’analfabetismo assicurativo che, al pari di ogni altra forma di analfabetismo, costituisce terreno fertile per fenomeni di discriminazione e sopraffazione, tra i quali rientra la violenza economica. Dal 2021 l’Istituto ha avviato collaborazioni con altre istituzioni (tra le quali Banca d’Italia) per promuovere iniziative di sensibilizzazione nelle scuole, nelle università e nelle comunità locali, sottoscrivendo Protocolli volti ad accrescere la consapevolezza delle donne sul ruolo delle assicurazioni nella protezione economica e nella pianificazione finanziaria. Parallelamente, è stata avviata una revisione complessiva dei materiali didattici, con la produzione di videopillole e “Guide in parole semplici” dedicate ai principali prodotti assicurativi, disponibili sul sito istituzionale. A queste si è aggiunta una collana di podcast, concepita per rendere più accessibili i contenuti attraverso un linguaggio chiaro ed esempi pratici, strumento particolarmente efficace per raggiungere il pubblico femminile grazie alla sua immediatezza e flessibilità. Nel 2024 è stato inoltre lanciato l’“IVASS Roadshow”, iniziativa itinerante di educazione assicurativa rivolta alle scuole secondarie di secondo grado e accompagnata dalla produzione di Quaderni didattici e guide per i docenti. Questa esperienza sul campo, ha affermato la Dottoressa Maria Luisa Cavina, Capo del Servizio Tutela del Consumatore di IVASS nel corso dell’audizione del 13 marzo 2025, ha messo in evidenza come, quando adeguatamente supportate, le ragazze possano acquisire competenze assicurative pari, e in alcuni casi persino superiori, a quelle dei loro coetanei maschi<sup>263</sup>.

Sul versante delle iniziative promosse da soggetti privati, un ruolo di rilievo è svolto dalla *Global Thinking Foundation*, la quale sostiene l’educazione finanziaria quale leva di *empowerment* femminile. L’offerta formativa si articola in corsi dedicati, strumenti digitali – come l’app “*Consapevoli e Indipendenti*” – e

---

<sup>262</sup> L’intervento si avvale di video, esercitazioni e sessioni in diretta, rendendosi accessibile e formativo anche per le fasce maggiormente vulnerabili.

<sup>263</sup> Memoria depositata da *Maria Luisa Cavina*, Capo del Servizio Tutela del Consumatore, Ivass, audizione del 13 marzo 2025.

materiali divulgativi, tra cui un *Manuale sulla violenza economica*, finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere e a promuovere l'inclusione sociale delle donne in situazione di vulnerabilità.

In analogia direzione opera il Gruppo Banca Etica, che, per il tramite della Fondazione Finanza Etica, finanzia e sostiene percorsi di autonomia economica, selezionando iniziative che promuovano concretamente la parità di genere. In occasione dell'audizione parlamentare del novembre 2024<sup>264</sup> è stato illustrato il progetto “*Monetine*”, primo programma educativo italiano che connette attivamente il sistema bancario, i centri antiviolenza e le cittadine in condizione di fragilità economica<sup>265</sup>. Il programma include attività formative rivolte al personale degli istituti bancari aderenti, affinché quest'ultimo sia in grado di identificare indicatori di violenza economica nelle relazioni finanziarie e fornire un supporto appropriato alle donne esposte a rischio.

Nell'ambito della medesima audizione è stata avanzata la proposta di una natura specifica dei finanziamenti destinati ai centri antiviolenza, con la finalità di integrare i moduli di educazione finanziaria nei percorsi di accompagnamento all'autonomia, e la diffusione di programmi scolastici di alfabetizzazione economica concepiti a partire da un paradigma esplicitamente sensibile al genere<sup>266</sup>.

Anche il settore bancario e le fondazioni ad esso collegate contribuiscono all'alfabetizzazione finanziaria anti-violenza. L'ABI e la Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, hanno lanciato, ad esempio, la campagna “*Parole di inclusione – Contro la violenza economica, tu non sei sola*” (novembre 2024)<sup>267</sup>, che comprende *podcast* e *brochure* divulgative. Tale iniziativa punta a rafforzare la consapevolezza e l'indipendenza economica delle donne vittime, sottolineando l'importanza della formazione e dell'aumento delle competenze finanziarie. Analogamente, la Fondazione Finanza Etica nel 2022 ha promosso il bando “*Mio il denaro, mia la scelta!*”, rivolto alla creazione di strumenti di educazione finanziaria per donne vulnerabili a violenza economica. Il bando richiedeva di sperimentare i materiali di comunicazione su un gruppo di donne in almeno un centro antiviolenza<sup>268</sup>, incentivando così progetti replicabili per tutto il territorio.

---

<sup>264</sup> Teresa Masciopinto, Presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

<sup>265</sup> Finanza Etica, *Monetine per Banca Etica. Riconoscere e affrontare la violenza economica di genere nelle relazioni bancarie*, in <https://finanzaetica.info/violenza-economica-nelle-relazioni-bancarie-banca-etica/>.#:~:text=Monetine%20nasce%20dalla%20nostra%20iniziativa,supporto%20per%20le%20donne%20vulnerabili, 18 novembre 2024.

<sup>266</sup> Banca Etica, *La finanza etica per il contrasto alla violenza di genere*, in <https://www.bancaetica.it/la-finanza-etica-per-il-contrasto-alla-violenza-di-genere/>.#:~:text=di%20abuso%20e%20controllo%20finanziario, 25 novembre 2024.

<sup>267</sup> Associazione Bancaria Italiana (ABI), *Banche contro la violenza economica, arriva l'iniziativa “Parole di inclusione”*, in <https://www.abi.it/banche-contro-la-violenza-economica-arriva-liniziativa-parole-di-inclusione/>.#:~:text=Attraverso%208%20brevi%20approfondimenti%20da,con%20le%20banche%20per%20il, 23 novembre 2024.

<sup>268</sup> Obiettivo Europa, “*Mio il denaro mia la scelta!*”: *bando di educazione finanziaria verso donne adulte vulnerabili*, in

Infine, sempre FEduF, in coordinamento con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, hanno elaborato e diffuso una *Guida contro la violenza economica*<sup>269</sup>, strumento divulgativo redatto in linguaggio accessibile, pensato per favorire la consapevolezza delle vittime e della cittadinanza rispetto ai meccanismi della violenza economica, alle sue manifestazioni e ai possibili strumenti di tutela<sup>270</sup>.

In parallelo, sul piano della sensibilizzazione pubblica, la campagna nazionale *#CambiamoCopione* – promossa dallo stesso Dipartimento – ha veicolato, attraverso emittenti televisive e piattaforme digitali, spot ideati da studentesse torinesi, mirati a promuovere il rispetto tra i generi e a diffondere la conoscenza del numero antiviolenza 1522. Questo servizio, gestito direttamente dal Ministero per le Pari Opportunità, costituisce oggi un presidio fondamentale per la rilevazione e l’intercettazione delle segnalazioni di violenza, incluse quelle a carattere economico. Proprio nel terzo trimestre del 2024, il *call center* ha ricevuto 906 segnalazioni di episodi riconducibili alla violenza economica<sup>271</sup>, una cifra rilevante che conferma, da un lato, l’urgenza dell’intervento strutturale, e dall’altro, la persistente difficoltà di emersione del fenomeno.

### 5.1.3. Esperienze pilota e buone pratiche

In Italia, vi sono anche alcune sperimentazioni territoriali che hanno cercato di risolvere – o quanto meno contenere – il fenomeno della violenza economica nelle relazioni domestiche mediante la combinazione di formazione finanziaria, sostegni economici e accompagnamento multidisciplinare, con l’obiettivo di interrompere la spirale della dipendenza e facilitare percorsi di autodeterminazione<sup>272</sup>.

Tra le esperienze più significative si colloca il progetto *Conto su di me*, realizzato in Veneto grazie al

---

<sup>269</sup> Giovanna Boggio Robutti, Direttore Generale della Fondazione per l’Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), audizione del 21 novembre 2024.

<sup>270</sup> Associazione Bancaria Italiana (ABI), Fondazione per l’Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF), *Guida contro la violenza economica*, in <https://www.abi.it/mercati/donne-in-banca-valorizzare-le-diversita-di-genere/guida-alla-violenza-economica/#:~:text=Cosa.%20%C3%A8%20la%20violenza%20economica,e%20le%20Associazioni%20dei%20consumatori>, 21 novembre 2024.

<sup>271</sup> ISTAT, *Il numero di pubblica utilità 1522: dati trimestrali del III 2024*, in <https://www.istat.it/tavole-di-dati/il-numero-di-pubblica-utilita-1522-dati-trimestrali-del-iii-trimestre-2024/#:~:text=alle%20forme%20fisiche%20e%20psicologiche%2C,906>, 25 novembre 2024.

<sup>272</sup> Nel Piano Strategico 2025-2028 la Fondazione Compagnia di San Paolo ha posto particolare attenzione al tema della violenza economica di genere, riconoscendone la rilevanza quale fattore che limita l’autonomia e la piena partecipazione delle donne alla vita sociale ed economica. In collaborazione con le istituzioni, la Fondazione sta avviando un percorso di mappatura dei principali attori impegnati nella prevenzione e nel contrasto della violenza economica e di genere, con l’obiettivo di accompagnarli attraverso interventi complementari e strategici. L’approccio adottato è di natura sistemica e si fonda su un metodo “data driven”, volto a individuare le realtà più efficaci sul territorio, sostenerle e favorirne il miglioramento. In tale prospettiva, la raccolta e l’analisi dei dati assumono un ruolo centrale per comprendere la portata del fenomeno, identificare le aree di maggiore criticità e orientare le risorse verso soluzioni mirate e sostenibili (Marco Gilli, Presidente della Fondazione Compagnia di San Paolo, audizione del 14 maggio 2025).

finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità. L’iniziativa ha coinvolto otto Centri Antiviolenza attivi nelle province di Padova, Treviso, Venezia e Belluno, gestiti da BellunoDonna, Cooperativa Iside e Centro Veneto Progetti Donna<sup>273</sup>. Il progetto ha sviluppato un’indagine sulla diffusione della violenza economica, affiancata da percorsi di alfabetizzazione finanziaria rivolti alle donne seguite dai CAV, con l’obiettivo esplicito di “*accrescere la consapevolezza economica*” e rendere visibili i meccanismi che ostacolano l’uscita da relazioni improntate alla subordinazione patrimoniale.

Analogha finalità ha caratterizzato l’intervento promosso dalla *Casa della Donna di Pisa*, sostenuto dalla Fondazione Pisa e realizzato tra ottobre 2023 e settembre 2024<sup>274</sup>. In questo contesto, l’educazione economica è stata integrata nelle attività ordinarie del centro antiviolenza, mediante l’organizzazione di corsi dedicati sia alle operatrici sia alle beneficiarie, accompagnati da azioni pilota quali l’erogazione di *voucher* mensili (buoni Coop) alle donne ospiti delle strutture di accoglienza. Attività che sono state affiancate da incontri sulla gestione del bilancio familiare e dalla redazione di un manuale didattico semplificato (*Pillole didattico-informative: Conto su di me*) pensato per orientare le utenti nell’utilizzo di servizi bancari e strumenti di amministrazione economica.

In tale quadro, anche il sistema bancario ha attivato progettualità sinergiche in quest’ambito. Dal 2020 Intesa Sanpaolo collabora con la rete D.i.Re – Donne in Rete contro la Violenza nel programma *Donne oltre i confini*, volto a rafforzare l’autonomia economica di donne fuoriuscite da situazioni di violenza<sup>275</sup>. Nel biennio 2020–2021, il progetto ha erogato 29 *Doti Autonomia*, finanziate direttamente dalla banca, destinate a coprire spese abitative (affitti e utenze), servizi di cura (*babysitting*) e strumenti per l’avvio di attività lavorative. Parallelamente, Intesa Sanpaolo ha offerto alla rete D.i.Re percorsi formativi su risparmio e gestione finanziaria, rivolti alle operatrici dei CAV. L’istituto definisce tali interventi come forme di *welfare* aziendale integrato, capaci di facilitare il reinserimento sociale e costituire un volano per l’*empowerment* economico delle beneficiarie.

Sul versante delle iniziative di settore, emerge per incisività il progetto *Coltiviamo il rispetto*, avviato da Donne Impresa Coldiretti, che si configura come una campagna strutturata di sensibilizzazione e prevenzione della violenza contro le donne. L’iniziativa si articola in più direttrici: promuove i cosiddetti “prodotti gentili” nei mercati di Campagna Amica, attraverso la distribuzione di fiori e piante simbolicamente associati a messaggi di rispetto e solidarietà, offerti dai produttori di Coldiretti per raccogliere fondi da destinare alle associazioni vocate alla promozione di azioni a favore dell’inserimento nel mondo del lavoro delle donne vittime di

---

<sup>273</sup> BellunoDonna, “*Conto su di me*” – *Indagine sulla violenza economica*, in <https://www.bellunodonna.it/conto-su-di-me-indagine-sulla-violenza-economica/#:~:text=ImageQui%20di%20seguito%20trovate%20il,violenza%20economica%20e%20del%20relativo,30%20giugno%202020>.

<sup>274</sup> Associazione Casa della Donna, *Conto su di me – Un percorso di educazione economica e finanziaria per una nuova autonomia*, in <https://www.casadelladonnalisa.it/conto-su-di-me-un-percorso-di-educazione-economica-e-finanziaria-per-una-nuova-autonomia/#:~:text=Si.%20%C3%A8%20chiuso%20a%20settembre,di%20indipendenza%20economica%20e%20finanziaria,26%20novembre%202024>.

<sup>275</sup> Gruppo Intesa San Paolo, *Inclusione sociale per donne vittime di violenza*, in <https://group.intesasanpaolo.com/it/sezione-editoriale/eventi-progetti/tutti-i-progetti/sociale/2021/06/inclusione-sociale-donne-vittime-di-violenza>.

violenza; mira alla costituzione di una rete nazionale di *Fattorie della tenerezza*, aziende agricole impegnate nell'integrazione lavorativa e nel supporto concreto e psicologico alle donne vittime di violenza, le quali offrono a queste donne la possibilità di imparare un mestiere, quello agricolo, che garantisce non solo indipendenza economica ma anche un percorso di reinserimento sociale, con attività che spaziano dalla trasformazione e produzione dei prodotti fino alle molteplici funzioni connesse al mondo agricolo, valorizzando la multifunzionalità del settore; investe nel cambiamento culturale mediante l'istituzione di premi di tesi destinati a giovani studentesse e studenti universitari, volti a incentivare la ricerca di nuovi linguaggi educativi e comunicativi capaci di promuovere i principi di rispetto, parità e non discriminazione. *Coltiviamo il rispetto* rappresenta un esempio virtuoso di sinergia tra mondo produttivo, istituzioni e società civile, contribuendo a rafforzare il presidio territoriale contro la violenza di genere e a promuovere una cultura fondata sull'inclusione e sull'autodeterminazione femminile<sup>276</sup>.

Il progetto *Futuro Sicuro* promosso dal Gruppo Terziario Donna Confcommercio si inserisce in un percorso di lungo periodo volto a contrastare ogni forma di violenza di genere, con particolare attenzione alla violenza economica che rappresenta una delle barriere più insidiose all'autonomia femminile. Tale iniziativa è nata con l'intento di fornire strumenti concreti e moderni alle donne, affinché possano affrontare e superare le difficoltà legate alla dipendenza economica e alla mancanza di pari opportunità. Attraverso azioni che spaziano dal supporto alla genitorialità al finanziamento delle imprese femminili, fino al sostegno diretto alle madri imprenditrici con contributi pubblici e agevolazioni per la sostituzione in maternità, il progetto mira a creare un contesto sociale e lavorativo capace di riconoscere e valorizzare il ruolo attivo delle donne. In questo quadro, la violenza economica viene affrontata non solo come privazione materiale, ma come negazione della dignità e della libertà individuale, e la risposta proposta da Terziario Donna si fonda sulla costruzione di percorsi di indipendenza finanziaria, sull'armonizzazione tra vita familiare e lavoro e sul sostegno all'imprenditorialità femminile<sup>277</sup>.

Il progetto "Rompi il silenzio", promosso da Confcooperative con il sostegno di Fondosviluppo, rappresenta un progetto di rilievo perché volto a rafforzare la rete delle cooperative sociali impegnate nel contrasto alla violenza di genere e, in particolare, alla violenza economica. L'iniziativa si propone di accompagnare le donne vittime di abusi in un percorso di emancipazione che, oltre al sostegno psicologico e all'*empowerment* personale, punta a restituire loro autonomia attraverso l'inserimento socio-lavorativo e la valorizzazione delle competenze. Tale percorso si articola in attività di formazione mirate all'*upskilling* e al *reskilling*, in opportunità di borse lavoro, tirocini e contratti all'interno della rete cooperativa, fino a prevedere, per le donne che ne hanno le caratteristiche, la possibilità di avviare un'attività imprenditoriale<sup>278</sup>.

Anche Legacoop è da anni impegnata in prima linea con un insieme di iniziative diffuse a livello nazionale e territoriale, promosse dalle singole cooperative, finalizzate a contrastare la violenza economica e a favorire l'inclusione lavorativa e sociale delle donne vittime di violenza. Attraverso la rete delle cooperative sociali e

---

<sup>276</sup> Maria Francesca Serra, presidente di Donne Coldiretti, audizione del 28 maggio 2025.

<sup>277</sup> Memoria depositata da Terziario Donna Confcommercio nel corso dell'audizione del 31 ottobre 2024.

<sup>278</sup> Raffaella Ruocco, Consigliera nazionale Confcooperative, audizione del 23 aprile 2025.

di lavoro, in sinergia con i centri antiviolenza e i servizi sociali, sono stati avviati numerosi progetti di inserimento lavorativo che si accompagnano a sportelli di ascolto, attività di consulenza economico-finanziaria e campagne di sensibilizzazione. Le cooperative associate collaborano stabilmente con i servizi locali, offrendo opportunità di impiego protetto, supporto psicologico e percorsi di *empowerment* economico, contribuendo così a restituire fiducia e prospettive concrete alle donne coinvolte. In alcuni casi, grazie alla collaborazione con enti del terzo settore, vengono attivati sportelli dedicati che forniscono consulenza gratuita, permettendo alle beneficiarie di uscire da situazioni di dipendenza economica e di ricostruire un progetto di vita autonomo e sostenibile. In questo quadro si colloca l'esperienza del Centro Antiviolenza "La Nara" di Prato, gestito da Alice Cooperativa Sociale, che dal 1997 accompagna le donne in percorsi di indipendenza economica, sostenendole nelle scelte professionali, nella gestione di strumenti imprenditoriali e nella valutazione di situazioni debitorie spesso legate a rapporti di coercizione. Un ulteriore esempio significativo è rappresentato dal Centro Antiviolenza "La Libellula" di Sulmona, gestito dalla Horizon Service Società Cooperativa Sociale, premiato dall'Ente Nazionale del Microcredito per aver compreso e valorizzato in maniera esemplare la potenzialità dello strumento del microcredito di libertà<sup>279</sup>.

Anche Confesercenti, attraverso l'istituzione della Cassa del microcredito, ha avviato un percorso mirato a sostenere in particolare le donne che intendono intraprendere un'attività imprenditoriale ma che non dispongono di garanzie patrimoniali o di uno storico di bilanci. L'iniziativa è nata con l'obiettivo di favorire l'accesso al credito per le imprenditrici che, pur avendo idee solide e innovative, si trovano spesso escluse dai tradizionali circuiti bancari. L'aspetto qualificante del progetto non si limita all'erogazione di risorse economiche, ma si fonda su un accompagnamento costante e personalizzato. Attraverso forme di tutoraggio e di formazione, le beneficiarie vengono affiancate nella gestione dell'impresa, nella pianificazione dei bilanci e nell'acquisizione di competenze di educazione finanziaria. Questo approccio individualizzato consente di rafforzare la consapevolezza delle proprie capacità e di rendere più solide le attività avviate, favorendone la sostenibilità nel tempo<sup>280</sup>.

Infine merita attenzione il progetto Freedom Power Impresa Sociale, nato dall'esperienza dell'associazione *Senza Veli Sulla Lingua*, attiva dal 2013 nella lotta contro la violenza di genere. Questo progetto trasforma l'impegno contro la violenza in un percorso di emancipazione e rinascita, mettendo al centro il lavoro come strumento di libertà. L'occupazione diventa infatti non solo un mezzo di sostentamento, ma una risorsa di autonomia e riconoscimento sociale, rendendo l'indipendenza economica una via concreta per liberarsi dalle relazioni di dipendenza e uscire con più forza da situazioni di sopraffazione. Il progetto si occupa infatti di sostenere le donne vittime di violenza nel raggiungere questa indipendenza attraverso percorsi di formazione e lavoro e le attività comprendono colloqui di orientamento, bilanci di competenze, assistenza nella ricerca di nuove opportunità professionali e tirocini di reinserimento lavorativo<sup>281</sup>.

---

<sup>279</sup> Annalisa Casino, presidente della Commissione Pari opportunità di Legacoop Nazionale, audizione del 23 aprile 2025.

<sup>280</sup> Patrizia De Luise, presidente di Confesercenti, audizione del 6 maggio 2025.

<sup>281</sup> Memoria depositata dall'associazione Senza Veli Sulla Lingua nel corso dell'audizione del 21 gennaio 2024.

## 5.2. Ambito “mercato del lavoro”

### 5.2.1. Il Bilancio di Genere

Nel quadro delle misure adottate per contrastare la violenza economica nell’ambito del mercato del lavoro, il Bilancio di Genere (BdG) è uno strumento di analisi e valutazione che mira a promuovere l’equità di genere nella programmazione economico-finanziaria delle amministrazioni pubbliche. Il BdG assume un ruolo cruciale nel contrasto alla violenza economica, dal momento che consente di individuare e correggere eventuali asimmetrie strutturali nell’allocazione delle risorse che potrebbero contribuire a rafforzare la dipendenza economica delle donne e/o limitare le loro opportunità di accesso, permanenza e progressione nel mercato del lavoro. Il Ministero dell’Economia e delle Finanze lo definisce uno strumento complesso che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne; uno strumento volto, dunque, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziata ed erogate in favore delle pari opportunità di genere, dentro e fuori dell’amministrazione, e, dall’altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne<sup>282</sup>.

L’implementazione del Bilancio di Genere si inserisce in un più ampio processo di consolidamento del *gender mainstreaming* come principio metodologico guida per l’integrazione della dimensione di genere nelle politiche pubbliche. A livello internazionale, tale approccio trova una prima formalizzazione nel paragrafo 164 della *Platform for Action di Pechino* (1995)<sup>283</sup>, in cui si invita esplicitamente i governi a sviluppare strumenti per l’analisi dell’impatto delle politiche economiche e legislative in un’ottica di genere. Successivamente, con la Risoluzione ECOSOC (*Economic and Social Council of United Nations*) 1997/2<sup>284</sup>, si adotta il *gender mainstreaming* come strategia istituzionale, definendo il Bilancio di Genere come uno strumento funzionale alla progettazione di politiche pubbliche eque, inclusive e orientate al superamento delle disuguaglianze.

A livello Europeo, un contributo rilevante giunge nel 2003 con la pubblicazione della Relazione del Parlamento Europeo sul *gender budgeting*<sup>285</sup>, che chiarisce obiettivi e finalità dello strumento. Il Bilancio di Genere non si configura come una segmentazione della spesa per genere, ma come un approccio trasversale volto a integrare la dimensione di genere in tutte le fasi del ciclo di bilancio, al fine di rendere visibili gli impatti differenziati delle politiche economiche su donne e uomini, in particolare in termini di reddito, accesso alle

---

<sup>282</sup> Ministero dell’Economia e delle Finanze. Bilancio di Genere 2019. Disponibile al link: [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/2019/index.html](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/2019/index.html). Ultimo accesso 21 Maggio 2025.

<sup>283</sup> Nazioni Unite (1995). Dichiarazione e Piattaforma d’Azione di Pechino: Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne, 4-15 settembre 1995. Disponibile al link [https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)

<sup>284</sup> Nazioni Unite (1997). Risoluzione ECOSOC 1997/2 – Integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche e programmi del sistema delle Nazioni Unite. Disponibile al link <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

<sup>285</sup> Parlamento Europeo (2003). Relazione sul *gender budgeting*-la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198 (INI). *Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità*. Disponibile al link [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214\\_IT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214_IT.html)

risorse, tempo e lavoro non retribuito.

In Italia, dal 2007 si comincia a disciplinare l'adozione di misure volte a garantire la parità di genere nelle amministrazioni pubbliche, con l'emanazione della Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"<sup>286</sup>, la quale prevede la necessità di redigere il Bilancio di Genere come una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta e di favorire la valorizzazione del contributo delle lavoratrici, promuovendo un'equilibrata presenza femminile nelle posizioni apicali. In linea con questo obiettivo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150<sup>287</sup>, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" introduce un sistema strutturato di misurazione, valutazione e trasparenza della performance delle amministrazioni pubbliche, ponendo particolare attenzione anche alle pari opportunità (art. 1) e stabilendo l'obbligo di comprendere il Bilancio di Genere all'interno della Relazione sulla Performance (art. 10). Questo ne sottolinea la rilevanza istituzionale, in quanto strumento di *accountability* e trasparenza, volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere, dall'altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne.

Nell'ambito del processo di progressiva istituzionalizzazione del Bilancio di Genere, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno del 2017<sup>288</sup> rappresenta un passaggio fondamentale introducendo una metodologia di riclassificazione della spesa pubblica fondata sulla distinzione delle voci di bilancio secondo tre categorie analitiche. La successiva Circolare n. 26 del 16 maggio 2024<sup>289</sup> a queste categorie di spesa ne aggiunge una quarta, proponendo una classificazione più precisa e aderente alla complessità delle politiche pubbliche. Le spese, dunque, si classificano in:

- spese direttamente orientate alla riduzione delle diseguaglianze di genere (codice 1), riconducibili a interventi esplicitamente finalizzati alla promozione delle pari opportunità;
- spese sensibili al genere (codice 2), che pur non essendo pensate per finalità di genere, possono produrre impatti rilevanti, anche non intenzionali, sulla distribuzione di opportunità tra uomini e donne;

---

<sup>286</sup> Direttiva 23 maggio 2007 recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche. Disponibile al link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>.

<sup>287</sup> Disponibile al link: <https://def.finanze.it/DocTribDocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommario&id=%7B2E071DE6-94F1-4432-BBB6-DF78C04ABF6%7D#:~:text=150,e%20trasparenza%20delle%20pubbliche%20amministrazioni>

<sup>288</sup> Presidenza Consiglio dei Ministri, Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16/06/2017. Disponibile al link: <https://def.finanze.it/DocTribFrontend/get.getArticoloDetailFromResultList.do?id=%7B2E071DE6-94F1-4432-BBB6-DF78C04ABF6%7D&codiceOrdinamento=0500000000000000&idAttoNormativo=%7B2B7EEBA4-9FD5-4252-BC3D-63B12962732D%7D>.

<sup>289</sup> Circolare del 16 maggio 2024, n. 26. Disponibile al link: [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2024/circolare\\_n\\_26\\_2024/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2024/circolare_n_26_2024/).

- spese da approfondire (codice 0\*), una nuova categoria introdotta per accogliere le misure su cui è necessario svolgere un'ulteriore valutazione qualitativa, in quanto presentano elementi potenzialmente rilevanti ma non immediatamente classificabili;
- spese neutrali (codice 0), ovvero quelle che, secondo l'analisi disponibile, non determinano impatti diretti o indiretti sul piano delle diseguaglianze di genere.

L'introduzione della categoria "da approfondire" risponde alla necessità di evitare una classificazione affrettata e potenzialmente fuorviante, che potrebbe sottovalutare l'impatto di alcune misure solo perché non immediatamente evidenziabile. Allo stesso tempo, viene ribadito che anche alcune voci di spesa apparentemente "neutrali" possono perpetuare, in modo latente, forme di diseguaglianza o ostacolare l'accesso equo alle opportunità, ad esempio rafforzando stereotipi o configurazioni organizzative penalizzanti per un genere. Il bilancio di genere, secondo quanto stabilito dalla Circolare, si articola attorno a tre elementi fondamentali. In primo luogo, come si è detto, le amministrazioni sono tenute a procedere alla riclassificazione delle spese pubbliche in funzione del loro impatto, effettivo o potenziale, sulle diseguaglianze di genere. Tale riclassificazione non ha solo finalità conoscitive, ma mira a promuovere una cultura della responsabilità istituzionale nella progettazione e gestione delle risorse pubbliche. In secondo luogo, è previsto un monitoraggio dei divari di genere mediante l'impiego di indicatori statistici, riferiti sia alle dinamiche sociali ed economiche che alle politiche del personale nella pubblica amministrazione. Infine, la circolare introduce l'obbligo per le amministrazioni centrali dello Stato di dare evidenza alle azioni intraprese per promuovere l'equità di genere, attraverso una rendicontazione che includa sia interventi interni (es. conciliazione dei tempi di vita e lavoro) sia misure settoriali rivolte all'esterno.

Per promuovere l'adozione del Bilancio di Genere e favorire la condivisione di esperienze maturate nell'ambito del progetto "Metodi e Strumenti Valutativi per il Mainstreaming di Genere" (MES), finanziato dal PON Governance 2014–2020<sup>290</sup>, è stato realizzato un toolkit operativo destinato alle amministrazioni pubbliche centrali. Il toolkit, elaborato a partire dall'esperienza della Ragioneria Generale dello Stato nel Bilancio di Genere dello Stato (2017), offre un modello adattabile e strutturato, volto a facilitare l'elaborazione di bilanci di genere coerenti con le specificità organizzative delle singole amministrazioni. Lo strumento si articola in tre aree metodologiche principali: il *Toolkit 1* prevede un'analisi interna del personale, con indicatori relativi a composizione, accesso alle posizioni dirigenziali, parità retributiva, formazione e conciliazione, al fine di individuare eventuali asimmetrie di genere; il *Toolkit 2* richiede una riclassificazione della spesa pubblica, mediante criteri interpretativi e analitici che associano le voci di spesa agli obiettivi di uguaglianza di genere e alle priorità strategiche dell'amministrazione; il *Toolkit 3* prevede una rendicontazione delle politiche e degli interventi settoriali, attraverso una componente narrativa integrata con i dati quantitativi e i criteri tematici adottati nella classificazione della spesa. Nel loro insieme, i tre strumenti costituiscono un sistema modulare e flessibile pensato per accompagnare le amministrazioni nella costruzione di bilanci di genere efficaci, accessibili e in grado di orientare le scelte pubbliche verso l'equità di genere in modo

---

<sup>290</sup> Consiglio dei Ministri, *Toolkit per la realizzazione e implementazione del "Bilancio di Genere"*. Disponibile al link: <http://www.pongovernance1420.gov.it/it/progetto/metodi-e-strumenti-valutativi-per-il-mainstreaming-di-genere/>.

strutturato e misurabile.

Attraverso la riclassificazione della spesa secondo il suo impatto effettivo o potenziale sulle disuguaglianze di genere, il Bilancio di Genere consente di superare la presunta neutralità delle politiche fiscali e di evidenziare in modo trasparente come le decisioni pubbliche possano incidere, anche in modo non intenzionale, sulla distribuzione delle opportunità economiche tra uomini e donne. La possibilità di distinguere, con maggiore precisione, tra spese orientate alla riduzione delle disuguaglianze, spese sensibili, spese da approfondire e spese neutrali permette di affinare l'analisi qualitativa e quantitativa dell'impatto di genere, promuovendo una cultura dell'equità fondata sull'evidenza. Tale approccio consente alle amministrazioni di riconoscere e correggere eventuali asimmetrie nell'accesso alle risorse e nei benefici generati dalle politiche pubbliche, che possono alimentare situazioni di dipendenza economica e marginalizzazione, specialmente nei confronti delle donne. In tal senso, il Bilancio di Genere si configura non solo come uno strumento di rendicontazione ex post, ma come un vero e proprio dispositivo valutativo e programmatico, utile a orientare le scelte pubbliche in modo più equo, efficace e inclusivo. La previsione di indicatori statistici e sistemi di monitoraggio rafforza la capacità delle amministrazioni di valutare l'impatto delle proprie azioni rispetto agli obiettivi di parità, offrendo una base conoscitiva solida per l'adozione di politiche correttive e per la promozione di misure strutturali a sostegno dell'autonomia economica femminile. Allo stesso tempo, la valorizzazione della dimensione comunicativa e di trasparenza, anche tramite la diffusione dei dati su piattaforme digitali istituzionali, contribuisce a rafforzare la responsabilità pubblica e il coinvolgimento della cittadinanza.

Nel suo complesso, il Bilancio di Genere assume un ruolo centrale nella prevenzione della violenza economica, in quanto promuove condizioni favorevoli all'autodeterminazione e alla sicurezza economica delle donne, contrastando alla radice le disuguaglianze strutturali che ne compromettono l'accesso equo alle risorse e alle opportunità.

### **5.2.2. Misure per contrastare il gap sul *gender quotas***

A livello europeo, portiamo ad esempio il modello francese adottato per colmare il divario di genere in ambito lavorativo e decisionale, la legge Rixain<sup>291</sup>, entrata in vigore in Francia nel marzo 2022, rappresenta un importante strumento normativo di contrasto alle disuguaglianze strutturali. La legge impone ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti l'obbligo di pubblicare annualmente, sul sito del Ministero del Lavoro, una serie di indicatori relativi alla parità di genere. Tali dati confluiscono in un indice sintetico che fotografa le performance aziendali in materia di equilibrio tra uomini e donne, con particolare attenzione alle differenze retributive, alle opportunità di carriera e alla composizione di genere degli organi dirigenziali.

Inoltre, il nuovo articolo L2312-18 del Codice del Lavoro francese<sup>292</sup> stabilisce che le informazioni contenute nella banca dati economica, sociale e ambientale delle imprese (BDESE) debbano includere esplicitamente

---

<sup>291</sup> Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. <https://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/AI22002.pdf>.

<sup>292</sup> Article L2312-18 - Code du travail. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044605436](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044605436).

tutti gli indicatori sull'uguaglianza professionale, rendendo trasparenti anche i dati sulla distribuzione di genere nei vertici aziendali. Questo approccio legislativo si inserisce in una tendenza più ampia che mira a superare il mero principio formale di parità, promuovendo invece un'effettiva equità attraverso la trasparenza e l'obbligo di rendicontazione. In tal modo, si esercita una pressione positiva sulle aziende affinché adottino misure correttive concrete, contribuendo a ridurre il gap strutturale nella rappresentanza femminile nei ruoli apicali e nei processi decisionali.

La legge Rixain si affianca ad altri strumenti normativi europei e nazionali che puntano alla regolazione proattiva, superando la logica volontaristica per introdurre obblighi vincolanti che incentivano un cambiamento sistemico nella cultura organizzativa delle imprese.

Il contesto normativo italiano si è arricchito, a partire dal 2011, di strumenti legislativi volti a promuovere l'equilibrio di genere negli organi di governo societario. In particolare, la più volte citata legge Golfo-Mosca ha introdotto l'obbligo di garantire una quota minima di rappresentanza del genere meno rappresentato negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in mercati regolamentati e delle società a controllo pubblico<sup>293</sup>. Tale disciplina è stata successivamente attuata dal D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, e integrata da ulteriori interventi normativi, tra cui il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) e l'articolo 6 della legge 5 novembre 2021, n. 162<sup>294</sup>.

L'applicazione di tali misure ha prodotto risultati significativi in termini di partecipazione femminile: secondo i dati aggiornati al 2024, le donne rappresentano oltre il 43 per cento dei consiglieri di amministrazione e il 41 per cento dei componenti dell'organo di controllo nelle società quotate, e il 35 per cento (rilevazione anno 2023) dei membri degli organi collegiali delle società pubbliche. Questi dati testimoniano l'efficacia della normativa nel favorire una maggiore inclusione femminile nei vertici aziendali.<sup>295</sup>

Con l'obiettivo di promuovere congiuntamente iniziative finalizzate all'attuazione concreta della partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane, nonché di monitorare nel tempo gli effetti derivanti dall'applicazione delle relative disposizioni normative, in data 22 novembre 2018 il Dipartimento per le Pari Opportunità, la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) e la Banca d'Italia hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa volto alla costituzione di un *Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*, con durata di cinque anni, dedicato al tema.

Successivamente, in data 14 giugno 2024, il Protocollo è stato rinnovato per un ulteriore quinquennio, con decorrenza dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2029, ed è stato contestualmente esteso all'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS), ampliando così il perimetro di collaborazione interistituzionale e rafforzando

---

<sup>293</sup> <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/quote-di-genere/>.

<sup>294</sup> <https://temi.camera.it/leg19/temi/l-equilibrio-di-genere-nelle-societ-a-partecipazione-pubblica.html>.

<sup>295</sup> *Ibidem*.

l'impegno condiviso per una governance societaria più equa e rappresentativa<sup>296</sup>.

### 5.2.3. Aiuti per l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro

Per promuovere una reale uguaglianza tra uomini e donne nel contesto lavorativo, sono previste misure chiamate *azioni positive*, pensate per rimuovere quegli ostacoli che, di fatto, impediscono alle donne di accedere alle stesse opportunità degli uomini. Questi interventi si propongono di contrastare le disuguaglianze presenti nella formazione scolastica e professionale, nell'ingresso nel mercato del lavoro, nella progressione di carriera e nelle condizioni di lavoro, comprese quelle legate alla mobilità. Un altro obiettivo importante è quello di incoraggiare le donne a intraprendere percorsi professionali non tradizionali, anche attraverso un orientamento scolastico più aperto e strumenti formativi mirati, capaci di diversificare le scelte occupazionali.

Inoltre, si punta a sostenere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo, offrendo percorsi di qualificazione e formazione dedicati, e a riorganizzare il lavoro in modo da eliminare quegli elementi che, seppur non esplicitamente discriminatori, producono effetti negativi sulle donne in termini di avanzamento, retribuzione o accesso alla formazione. Un'attenzione particolare viene riservata alla promozione della presenza femminile in settori tecnologici avanzati e nei ruoli di responsabilità, dove le donne risultano ancora poco rappresentate. Le azioni positive si propongono anche di favorire un miglior equilibrio tra vita professionale e familiare, promuovendo una più equa distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne e valorizzando il lavoro svolto nelle professioni a forte presenza femminile, che spesso non ricevono il giusto riconoscimento.

A queste misure strutturali si affiancano incentivi economici rivolti ai datori di lavoro. Ad esempio, nel contesto della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno<sup>297</sup>, chi assumerà donne tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025 potrà beneficiare di un'esenzione totale dal versamento dei contributi previdenziali, fino a un massimo di 650 euro al mese per lavoratrice, per un periodo di 24 mesi, nel rispetto dei limiti di spesa e dei requisiti previsti dal Programma nazionale *Giovani, donne e lavoro 2021–2027*<sup>298</sup>.

Particolare attenzione viene data alle donne vittime di violenza di genere. Per loro, è previsto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time (sia verticale che orizzontale), in base alle disponibilità aziendali, con la possibilità di ritornare al tempo pieno su richiesta<sup>299</sup>. Inoltre, le cooperative

---

<sup>296</sup> Ibidem.

<sup>297</sup> Decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, <https://politichecoesione.governo.it/it/politica-di-coesione/strategie-tematiche-e-territoriali/strategie-territoriali/zes-unica-e-zone-economiche-speciali-zes/>.

<sup>298</sup> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/europa-e-fondi-europei/focus/pagine/pn-giovani-donne-e-lavoro>.

<sup>299</sup> Nell'ambito degli ultimi rinnovi dei contratti collettivi nazionali di categoria dei settori aderenti a Confindustria è stato riservato ampio spazio al tema del contrasto alla violenza di genere, con l'obiettivo di rafforzare la tutela delle lavoratrici e di promuovere una cultura del rispetto nei luoghi di lavoro. In particolare, è stata recepita la normativa prevista dall'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, che riconosce alle donne vittime di violenza inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi

sociali che hanno assunto donne in queste condizioni nel triennio 2018-2020 hanno ricevuto contributi economici a titolo di sgravio contributivo. A partire dal 2024 e fino al 2026, è previsto un nuovo incentivo per i datori di lavoro privati che assumano donne disoccupate vittime di violenza: uno sgravio del 100 per cento dei contributi previdenziali, fino a un massimo di 8.000 euro l'anno per ciascuna lavoratrice. La misura si applica anche, in prima istanza, a chi ne ha già beneficiato nel 2023.

In questo modo, il lavoro diventa non solo uno strumento di autonomia economica, ma anche un'opportunità di riscatto e dignità per le donne, in particolare per quelle in condizioni di maggiore vulnerabilità.

Al fine di favorire il percorso di emancipazione e di inserimento lavorativo, la Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo, con deliberazione del 18 febbraio 2025, ha approvato l'innovativo progetto “*On The Road*”, inserito in un più ampio pacchetto di misure sociali. Tale iniziativa, orientata alla sottoscrizione di un protocollo di intenti tra istituzioni e una pluralità di attori del territorio – associazioni imprenditoriali, organizzazioni sindacali, centri antiviolenza, università, ASL, associazioni del terzo settore, comuni, agenzie di intermediazione e somministrazione al lavoro, autorità garanti, consigliere di parità, Ordini professionali e Commissioni Pari Opportunità – si propone di edificare una rete stabile e competente, capace di offrire formazione, opportunità di lavoro, strumenti di inclusione e percorsi di autonomia, superando la logica dell'assistenza emergenziale e accompagnando le donne verso una piena indipendenza economica e sociale. L'iniziativa, è nata dalle criticità rilevate nella fase di presa in carico e di inserimento o reinserimento lavorativo che mostrano reticenze nel mondo imprenditoriale e timori nell'ospitare donne vittime di violenza. A questa resistenza si somma la discontinuità tra i percorsi formativi proposti e le competenze pregresse delle beneficiarie, spesso improvvisamente sradicate dalla loro quotidianità e indirizzate verso tirocini non corrispondenti all'esperienza professionale maturata. Per trasformare tale punto di fragilità in una leva di prevenzione, *empowerment* e autodeterminazione, il progetto ha messo in rete, accanto ai centri antiviolenza, le Camere di commercio tramite Unioncamere, con l'obiettivo di istituire un registro regionale di imprese virtuose, culturalmente predisposte ad accogliere percorsi coerenti e dignitosi e già orientate a standard di parità e responsabilità sociale, quali la UNI/PdR 125 e la SA 8000, e punta a istituire una figura che sia di raccordo tra gli enti coinvolti e di orientamento al lavoro per le donne<sup>300</sup>.

---

sociali, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, il diritto ad assentarsi dal lavoro per tre mesi percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. Alcuni contratti collettivi hanno inoltre introdotto la possibilità di prolungare tale periodo, prevedendo in diversi casi ulteriori mesi di astensione, talvolta con retribuzione a carico dell'azienda e talvolta senza copertura economica, contemperando le esigenze di tutela delle lavoratrici con quelle organizzative delle imprese. Ulteriori disposizioni riguardano la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro a tempo parziale e di usufruire di forme di flessibilità oraria, strumenti che consentono alle donne di conciliare meglio i percorsi di protezione con la vita lavorativa. Infine, diversi settori hanno previsto misure aggiuntive a sostegno delle donne vittime di violenza, come la rimodulazione dell'orario di lavoro, l'ampliamento dei periodi di aspettativa, l'accesso alle ferie solidali e la possibilità di trasferimento in altre unità produttive, offrendo così un ventaglio di strumenti concreti per accompagnare le lavoratrici in un percorso di protezione e di emancipazione (Memoria depositata da *Confindustria* nel corso dell'audizione del 21 gennaio 2025).

<sup>300</sup> Ad oggi, la fase operativa è stata avviata attraverso iniziative di sensibilizzazione nelle scuole, percorsi di formazione e l'attivazione di reti territoriali con Camere di commercio, università e associazioni imprenditoriali. Queste azioni hanno già prodotto un impatto

Il contrasto alla violenza di genere e il superamento delle condizioni di fragilità che ne conseguono richiedono un impegno sistemico che travalichi la dimensione assistenziale per approdare a quella dell'autonomia effettiva. In questo scenario, risulta fondamentale l'operato di fondazioni e associazioni del Terzo Settore che, in sinergia con il tessuto produttivo, promuovono percorsi di emancipazione economica e professionale. Un esempio virtuoso di tale impegno è rappresentato dal programma “RinaSHeta: il percorso di inserimento lavorativo per donne vittime e/o a rischio di violenza”, promosso dalla Fondazione Libellula, il quale si pone l'obiettivo di trasformare la vulnerabilità in una nuova progettualità esistenziale attraverso l'inserimento lavorativo e il rafforzamento del sé<sup>301</sup>.

---

concreto, ponendo le basi per un sistema di inclusione e autonomia che accompagna le donne oltre l'assistenza immediata, verso una piena indipendenza economica e sociale. Permangono tuttavia alcuni elementi ancora in fase normativa e programmatica. In particolare, le tre proposte di legge elaborate dalla Commissione – l'istituzione del registro delle imprese virtuose, la creazione dell'albo dei mediatori interculturali e l'introduzione della figura del sociologo di comunità – sono state presentate e discusse, ma non risultano ancora approvate in via definitiva. La figura del sociologo di comunità, pensata come presidio preventivo e di raccordo tra imprese, centri antiviolenza e servizi territoriali e come figura di accompagnamento e di orientamento per le donne in percorsi di inserimento lavorativo coerenti con le loro competenze e aspirazioni, necessita di un percorso legislativo regionale per essere formalmente istituita e riconosciuta. Analogamente, il registro delle imprese virtuose, che prevede la creazione di un albo di imprese disponibili a ospitare le donne in percorsi di inserimento congrui, sostenuti da un quadro normativo che introduca un collocamento mirato, è stato delineato ma attende la cornice normativa che ne garantisca l'effettiva applicazione. In conclusione, “*On the Road*” rappresenta un progetto già avviato e funzionante, ma in fase di implementazione progressiva: le attività pratiche e di rete sono operative, mentre le figure professionali e gli strumenti legislativi di supporto sono ancora in corso di definizione e approvazione (Rosa Pestilli, presidente della Commissione Pari Opportunità del Consiglio Regionale dell'Abruzzo, audizione del 7 ottobre 2025).

<sup>301</sup> Il percorso di reinserimento delineato dalla Fondazione non si limita alla mera ricerca di un'occupazione, ma si configura come un intervento multidimensionale e personalizzato. L'iter ha inizio con una fase di ingaggio e orientamento, finalizzata a ristabilire un patto di fiducia e responsabilità con la donna. Segue un articolato laboratorio di *empowerment*, volto a favorire la consapevolezza delle proprie risorse individuali, la valorizzazione dell'autostima e l'acquisizione di competenze finanziarie e giuridiche essenziali per una piena cittadinanza attiva. Tale preparazione è propedeutica alla redazione di un bilancio di competenze, strumento fondamentale per allineare le aspirazioni personali delle beneficiarie con le reali necessità del mercato del lavoro. Parallelamente, l'intervento agisce sul contesto aziendale destinatario dell'inserimento. Attraverso un'opera di sensibilizzazione rivolta al management e alla popolazione aziendale, si mira a creare un ambiente inclusivo ed equo, capace di accogliere e comprendere la complessità del vissuto della lavoratrice. Il matching tra domanda e offerta è dunque il risultato di un'analisi meticolosa che precede l'attivazione di tirocini extracurricolari o contratti di lavoro diretti, spesso supportati da percorsi di formazione professionalizzante mirati. La peculiarità del modello risiede nel costante monitoraggio garantito per l'intera durata del primo anno di inserimento. Attraverso il supporto congiunto di tutor dell'ente e mentor aziendali, coadiuvati da figure specialistiche quali psicologhe e pedagogiste, il programma assicura la risoluzione tempestiva di eventuali criticità relazionali o organizzative. Questo accompagnamento capillare garantisce non solo la stabilità del rapporto lavorativo, ma trasforma il luogo di lavoro in uno spazio di autentica realizzazione e riscatto sociale, consolidando l'indipendenza economica come pilastro irrinunciabile per la prevenzione di nuove forme di violenza (Giuseppe Di Rienzo, direttore della Fondazione Libellula, audizione del 4 aprile 2024).

#### 5.2.4. Strumenti per la riduzione del *Gender Pay Gap*

Per contrastare efficacemente il divario retributivo di genere, non basta promuovere l'occupazione femminile attraverso incentivi o politiche per l'imprenditoria delle donne. È necessario agire su più fronti, in modo coordinato. Servono investimenti strutturali nei servizi educativi, come asili nido e scuole dell'infanzia, e nei servizi sociali, così da sostenere concretamente le famiglie e ridurre il peso del lavoro di cura che ancora oggi grava in larga parte sulle donne<sup>302</sup>.

Allo stesso tempo, è fondamentale rafforzare le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare: strumenti come il congedo parentale condiviso, la flessibilità oraria, il lavoro agile e una più equa redistribuzione delle responsabilità domestiche possono contribuire a evitare che le donne siano penalizzate nella progressione di carriera e nella retribuzione.

L'integrazione tra sostegni economici, servizi pubblici e riforme organizzative favorisce una maggiore valorizzazione delle competenze femminili e rende più equo l'accesso alle opportunità professionali.

#### 5.3. Ambito "imprenditoria femminile"

L'imprenditoria femminile rappresenta oggi uno degli strumenti più importanti per promuovere l'autonomia economica delle donne e ridurre le disuguaglianze di genere. Tuttavia, il percorso delle donne che decidono di avviare o gestire un'attività economica è spesso ostacolato da barriere strutturali, culturali e familiari che riflettono forme di violenza economica.

La violenza economica non si manifesta solo nei contesti familiari o interpersonali, ma anche nelle dinamiche sociali e lavorative, dove le donne, come abbiamo già illustrato, si trovano spesso escluse dall'accesso equo a credito, risorse, formazione e opportunità di crescita. In molti casi, le imprenditrici subiscono una discriminazione silenziosa: negazione di prestiti bancari, sottovalutazione delle capacità gestionali, difficoltà nell'accedere ai bandi pubblici, e minore riconoscimento istituzionale.

In contesti sociali caratterizzati da disuguaglianze multiple, come quelli rurali, migratori o segnati da povertà, l'imprenditoria femminile può diventare un atto di resistenza e autodeterminazione, ma anche un campo fragile, vulnerabile alla dipendenza economica da *partner*, istituzioni o intermediari non trasparenti. Diverse però le iniziative esistenti che consentono di agire, da un lato, su strategie e azioni intraprese dal governo e dalle istituzioni per supportare l'autosufficienza economica delle donne, dall'altro, di favorire l'imprenditorialità femminile e l'educazione finanziaria delle donne.

---

<sup>302</sup> Dello stesso avviso, e a tal fine, *Renata Pelati*, amministratrice delegata della società C.D. Srl e già presidente dell'associazione *European Women's Management Development (EWMD) – Italy Network*, propone di rivedere il regime di defiscalizzazione per i costi sostenuti per i servizi di cura dei figli (baby sitter, asili nido, ecc.) (memoria depositata nel corso dell'audizione del 18 gennaio 2024).

### 5.3.1. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026<sup>303</sup> del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri è considerata una strategia di riferimento per l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act. Il piano elaborato dal governo prevede varie strategie a sostegno all'imprenditoria femminile. Tra queste il rafforzamento del Fondo per l'Imprenditoria Femminile, con l'obiettivo di aumentare le risorse disponibili per finanziare direttamente le imprese. Le risorse potranno essere destinate a capitale circolante, contributi (anche a fondo perduto), e non solo alle attività promozionali oggi previste. Un ulteriore incentivo sarà il sostegno all'uso del *temporary management*, per aiutare le imprenditrici — in particolare nelle piccole aziende — a sviluppare nuove competenze gestionali, adattandosi ai cambiamenti del contesto economico. Particolare attenzione sarà rivolta alle aree interne e alle periferie, dove le infrastrutture di supporto sono meno diffuse<sup>304</sup>.

La Strategia prevede altresì di agevolare l'accesso al credito delle imprenditrici mediante attivazione di un canale dedicato alle imprese femminili all'interno del Fondo di Garanzia per le PMI, con uno stanziamento aggiuntivo. Questo servirà a facilitare l'accesso ai finanziamenti bancari per l'acquisto di macchinari o la costruzione di strutture a basso o nullo impatto energetico, attraverso la garanzia statale su parte del credito, entro limiti temporali e di importo. Nel settore agricolo si intende inoltre rafforzare le misure esistenti per il credito alle donne di qualsiasi età.

Un'ulteriore strategia è posta ai fini dell'introduzione di un sostegno economico destinato alle madri lavoratrici autonome (come libere professioniste, imprenditrici, ricercatrici o titolari di borse di studio) che non beneficino già di prestazioni da parte di enti previdenziali o assicurativi. Il contributo, di importo massimo mensile e durata definita, sarebbe erogato a partire da un certo mese di gravidanza o dall'inizio dell'adozione, a condizione che vi sia stata una rilevante riduzione del reddito durante il periodo di maternità obbligatoria<sup>305</sup>.

### 5.3.2. Agevolazioni per l'accesso al credito: il ruolo degli istituti di credito

L'indipendenza economica richiede innanzitutto la possibilità di utilizzare servizi bancari quindi, in primo luogo, di avere un conto corrente o una carta che consenta le funzioni di un conto con il quale operare in autonomia e gestire il proprio denaro<sup>306</sup>. È altresì necessario conoscere le proprie entrate e quelle della famiglia,

---

<sup>303</sup> Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, luglio 2021, disponibile su [https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia\\_parita\\_genere.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parita_genere.pdf)

<sup>304</sup> Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, p. 20.

<sup>305</sup> Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, p.21.

<sup>306</sup> Merita particolare attenzione la legge francese del 24 dicembre 2021 (cosiddetta Loi Rixain) che ha introdotto l'obbligo di versare lo stipendio o le prestazioni sociali su un conto bancario o postale di cui il dipendente o il beneficiario sia titolare o cointestatario. La norma stabilisce inoltre che il dipendente non possa designare un terzo per percepire il suo stipendio e ribadisce il carattere individuale

pianificare le spese e partecipare alle decisioni economiche, senza delegare. Per prendersi cura della propria autonomia il primo passo è avere delle conoscenze finanziarie per poter gestire le proprie risorse, qualsiasi esse siano.

Un aspetto fondamentale della violenza economica attiene all'assunzione inconsapevole di impegni finanziari. Occorre pertanto valutare accuratamente i dettagli dei documenti che il *partner* chiede di firmare e conservare con cura i documenti finanziari e legali.

Un ultimo accorgimento per essere tutelate da abusi e violenza economica del *partner* è la custodia accurata dei codici di accesso per l'utilizzo dei servizi online e per le operazioni di pagamento, come ad esempio SPID, credenziali home banking, documenti d'identità, PIN delle carte di pagamento.

Il mantenimento di relazioni sociali al di fuori dell'ambito familiare è importante per avere una rete personale preziosa che possa offrire confronto e aiuto in caso di necessità.

L'ABI è particolarmente sensibile al tema della violenza economica e attraverso vari accordi siglati con enti e istituzioni pubbliche e private intende promuovere la consapevolezza delle donne sul tema della violenza economica ai fini della prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne, anche in ambito domestico. In tale direzione si muove il protocollo d'intesa firmato con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri promosso da ABI e Organizzazioni Sindacali di settore che sostiene le donne vittime di violenza di genere ai fini del rimborso di prestiti contratti. Il protocollo prevede l'impegno da parte di banche e intermediari finanziari aderenti a sospendere il rimborso della quota capitale di mutui e prestiti per un periodo di 18 mesi, con conseguente allungamento del piano di ammortamento, per le donne vittime di violenza e inserite in percorsi di protezione, che si trovino in difficoltà economica. L'intesa per favorire la sospensione delle rate dei mutui e dei prestiti nei confronti delle donne vittime di violenza di genere è stata prorogata a fine novembre 2025, contestualmente alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale 23 novembre 2023<sup>307</sup>.

Un altro interessante protocollo d'intesa è stato siglato il 25 novembre 2020 dal Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia, l'ABI, Federcasse, l'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) e la Caritas Italiana. Il Protocollo d'intesa "Microcredito di Libertà" favorisce la concessione di finanziamenti nella forma di microcrediti sociali e d'impresa a favore delle donne che hanno subito violenza di genere, che hanno interesse ad avviare o sviluppare iniziative autonome di microimpresa o che non sono in grado di fare fronte alle necessità personali e familiari. Tale misura è volta, infatti, a sostenere l'autonomia economica delle donne vittime di violenza maschile esercitata anche attraverso forme di sudditanza economica, forme che possono manifestarsi o acuirsi nei casi in cui le donne denuncino le violenze subite e si allontanano da contesti di

---

del diritto di detenere un conto di deposito, pur se titolari di un conto cointestato. L'obiettivo è quello di non privare in nessun caso le donne della loro indipendenza economica, specie nell'ottica di eventuali separazioni matrimoniali. <https://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/AI22002.pdf>.

<sup>307</sup> L'elenco delle banche aderenti è consultabile sul sito dell'ABI al seguente link <https://www.abi.it/lavoro/donne-in-banca-valorizzare-le-diversita-di-genere/rimborso-crediti-alle-donne-vittime-di-violenza-di-genere/>

supporto economico basati sui rapporti familiari o sociali nei quali le violenze si sono manifestate.

Un importante progresso è stato raggiunto nel 2024 grazie alla collaborazione tra Banca Etica e la Banca Europea per gli Investimenti (BEI), l'ente finanziario a lungo termine dell'Unione Europea. L'intesa prevede un finanziamento di 60 milioni di euro, di cui almeno il 30 per cento sarà destinato a sostenere piccole e medie imprese (PMI) guidate da donne, contribuendo a colmare il divario di genere e facilitando l'accesso al credito e allo sviluppo imprenditoriale femminile. Negli ultimi anni, Banca Etica ha messo a punto un sistema per valutare e comunicare il proprio impatto sociale, con un focus particolare sul rafforzamento del ruolo economico delle donne e sulla promozione dell'equità nel settore finanziario. Già nel 2023, grazie a un insieme di indicatori e obiettivi misurabili orientati all'inclusività, le donne hanno aperto il 50,7 per cento dei nuovi conti correnti, con un'incidenza ancora maggiore (51,8 per cento) tra le giovani under 35. Nello stesso anno, la banca ha erogato finanziamenti a 292 imprese femminili in Italia e Spagna, pari al 25,5 per cento del totale delle imprese sostenute, per un valore complessivo di 38 milioni di euro, superando la media nazionale del 22,2 per cento.

Attraverso un modello di governance attento all'inclusione e al rafforzamento dell'autonomia economica femminile, Banca Etica si configura come un attore chiave nel promuovere un cambiamento sociale positivo. Le sue iniziative concrete, come il supporto all'imprenditoria delle donne, forniscono strumenti utili per l'indipendenza finanziaria, contribuendo alla prevenzione della violenza economica e alla costruzione di una società più equa e inclusiva<sup>308</sup>.

### 5.3.3. Azioni a sostegno del *work-life balance* delle imprenditrici

Negli ultimi anni, il tema dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata ha suscitato crescente interesse, sia a livello sociale che politico. Le misure introdotte nell'ordinamento italiano sono varie e vanno dagli strumenti a tutela della maternità e della paternità<sup>309</sup>, a quelli previsti per l'assistenza a persone con disabilità<sup>310</sup>. Ad essi si affiancano interventi economici volti a sostenere la maternità e le misure che incidono sull'organizzazione del lavoro, quali il lavoro agile, il part-time<sup>311</sup>, lo *smart-working*.

Il quadro normativo è stato recentemente aggiornato con l'adozione del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, attuativo della Direttiva 2019/1158/UE, che promuove l'equilibrio tra attività professionale e responsabilità familiari per genitori e caregiver. Nell'ambito degli interventi volti a rimuovere concretamente gli ostacoli che impediscono il pieno conseguimento delle pari opportunità, devono essere incluse anche le

---

<sup>308</sup> Teresa Masciopinto, Presidente della Fondazione Finanza Etica, audizione del 12 novembre 2024.

<sup>309</sup> Decreto legislativo n. 151 del 2001.

<sup>310</sup> Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

<sup>311</sup> Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34).

misure finalizzate a favorire l'accesso al lavoro autonomo, alla formazione imprenditoriale e alla qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici<sup>312</sup>. Si deve lavorare su misure specifiche a supporto della conciliazione vita-lavoro per le imprenditrici, misure che sono previste, come sopra richiamato, per le lavoratrici dipendenti.

La legge di bilancio 2026 (legge 30 dicembre 2025, n. 199) è intervenuta sulla promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici (art. 1, commi 210 e 211): sono previsti sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che assumono madri di almeno tre figli minorenni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

#### **5.3.4. Misure per favorire i passaggi generazionali nelle imprese familiari**

Al momento non emergono strumenti specifici formalizzati per agevolare il passaggio generazionale femminile nelle imprese familiari. Sono presenti, invece, diverse iniziative a sostegno dell'imprenditoria femminile e della parità di genere nel lavoro, ma manca una strategia che affronti in modo mirato la transizione intergenerazionale al femminile all'interno del contesto delle imprese familiari.

Come è stato evidenziato, persistono ostacoli culturali, stereotipi di ruolo e meccanismi informali di esclusione che spesso limitano l'accesso delle donne ai ruoli apicali nelle aziende familiari, anche quando esse possiedono le competenze e la volontà di succedere nella *leadership*.

Negli ultimi anni, crescente è stata l'attenzione al tema del passaggio generazionale nelle imprese familiari, con un focus specifico sulla partecipazione femminile e sul ruolo delle figlie<sup>313</sup>. Nonostante la tradizione

---

<sup>312</sup> Come previsto dall'articolo 42 del decreto legislativo n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), rubricato "Adozione e finalità delle azioni positive", che ha sostituito l'articolo 1 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

<sup>313</sup> "L'associazione che si occupa in modo specifico della dinamica tra famiglia e impresa e del delicato tema della continuità generazionale è l'Associazione Italiana delle Aziende Familiari (AIDAF). Punto di riferimento nel panorama italiano, AIDAF raccoglie oltre 300 aziende che, nel complesso, rappresentano circa il 16 per cento del Prodotto Interno Lordo (PIL) nazionale. Sin dal momento della sua costituzione, AIDAF ha incoraggiato attivamente l'adozione di un approccio all'impresa familiare che sia al contempo moderno e inclusivo, basato su una solida piattaforma valoriale, tramandata ed evoluta attraverso le generazioni. Il legame strategico tra il nucleo familiare e l'assetto aziendale costituisce il cardine dell'azione di AIDAF, la quale, affiancando iniziative come la formazione, il *networking* e la condivisione di *best practice* tra le imprese associate, opera attivamente per l'evoluzione, in ambito italiano ed europeo, di un quadro normativo che sostenga la continuità, la crescita, la competitività e il pieno sviluppo delle aziende familiari. A riprova del suo ruolo propulsore e della costante ricerca di strumenti concreti a supporto dell'eccellenza gestionale, a settembre 2025 AIDAF ha pubblicato il rinnovato "Codice per il governo delle società non quotate di proprietà familiare", elaborato in collaborazione con SDA Bocconi e Assonime. Questo strumento autorevole, indirizzato specificamente alle imprese familiari non quotate caratterizzate da complessità proprietaria e organizzativa, identifica dieci principi fondamentali e relative linee guida di buona pratica, la cui adozione è volontaria e adattabile alle specificità di ciascuna società. Il Codice è stato concepito per offrire un supporto strutturale alle famiglie imprenditoriali, guidandole nell'adozione di prassi di *governance* avanzate. L'obiettivo primario è assicurare un imprescindibile equilibrio tra la dimensione familiare e le logiche aziendali, rafforzando così la creazione di valore nel lungo periodo, facilitando il passaggio generazionale e ottimizzando le relazioni tra i soci, in pieno allineamento con i migliori standard internazionali

imprenditoriale italiana – e non solo – ha spesso privilegiato i figli maschi come naturali successori nella guida dell’impresa, la ricerca ha iniziato a mettere in luce quanto questo schema sia non solo limitante dal punto di vista dell’equità di genere, ma anche inefficiente rispetto al pieno utilizzo del capitale umano disponibile all’interno della famiglia.

Questo superamento dei vecchi paradigmi trova conferma nell’attuale evoluzione dello scenario italiano, come analizzato dalla XVI edizione dell’Osservatorio AUB (promosso da AIDAF, UniCredit e Bocconi). L’indagine, del 2025, intitolata “*Profili delle nuove generazioni, crescita e apertura del capitale: i passaggi chiave per il futuro e la competitività delle imprese familiari*”, ha fornito un’analisi puntuale delle successioni avvenute nell’ultimo decennio. Questo ha permesso di delineare i profili della NextGen entrante – considerando le loro esperienze professionali esterne e il percorso formativo – e di misurare l’impatto del ricambio generazionale su crescita, redditività, produttività e solidità patrimoniale delle aziende. L’Osservatorio AUB ha dedicato particolare rilievo ai fattori di sviluppo delle aziende familiari, dimostrando che quelle aziende che adottano nei loro consigli di amministrazione tutti e quattro i criteri individuati da AIDAF come premianti mostrano performance in crescita. Questi criteri includono almeno 1 componente “giovane” (meno di 40 anni), almeno il 33 per cento di consiglieri donna nei consigli di amministrazione, almeno 1 componente non familiare, non oltre 1 componente con più di 75 anni di età. In particolare, i dati hanno correlato una crescita delle performance aziendali ai passaggi di consegne verso una nuova generazione che possiede esperienza pregressa fuori dall’azienda, formazione all’estero, un’educazione superiore e appartiene al genere femminile. L’indagine ha inoltre messo in luce un dato cruciale: le donne NextGen si distinguono per un livello di istruzione mediamente più elevato rispetto sia ai membri esterni sia agli omologhi maschi. Come indicato dall’Osservatorio, l’84,0 per cento delle NextGen donne vanta almeno un titolo di studio di primo livello, a fronte del 65,3 per cento dei NextGen uomini, e tendono maggiormente a maturare esperienze formative e professionali all’estero<sup>314</sup>.

Non si riscontra, ad oggi, un insieme di strumenti istituzionali volti a promuovere in maniera diretta il passaggio generazionale femminile, ma diverse potrebbero essere le strategie e le pratiche operative da adottarsi tanto dalle imprese quanto dai decisori pubblici per superare gli ostacoli esistenti.

Uno dei principali strumenti proposti è l’attivazione di programmi di mentoring e coaching intergenerazionale. Si tratta di percorsi formativi e relazionali in cui le potenziali eredi, spesso le figlie dell’imprenditore o dell’imprenditrice, vengono affiancate da figure senior – interne o esterne alla famiglia – con l’obiettivo di trasferire non solo competenze tecniche e gestionali, ma anche la cultura e i valori dell’impresa. Questo tipo di accompagnamento ha dimostrato di essere particolarmente efficace nel rafforzare la fiducia delle donne nel proprio ruolo e nel rendere più fluido il processo di successione.

A ciò si affianca la necessità di percorsi mirati di formazione manageriale e *leadership* femminile, finalizzati a colmare eventuali gap di competenze, ma anche a valorizzare stili di *leadership* spesso diversi da quelli

---

(memoria depositata da *Aidaf* nel corso dell’audizione del 30 ottobre 2025).

<sup>314</sup> Memoria depositata da *Aidaf* nel corso dell’audizione del 30 ottobre 2025.

maschili dominanti, basati su modelli più partecipativi e collaborativi. In tal senso, l'*empowerment* delle figlie, inteso come presa di consapevolezza delle proprie capacità e legittimazione del proprio ruolo potenziale, è ritenuto cruciale.

Un altro elemento chiave è la pianificazione inclusiva della successione. Il processo di transizione generazionale dovrebbe essere regolato da criteri espliciti e meritocratici, piuttosto che da consuetudini implicite fondate su stereotipi di genere. In altre parole, le figlie devono essere considerate fin dall'inizio come possibili eredi della *leadership* aziendale, e non come opzioni di riserva in assenza di figli maschi.

Per agevolare questo tipo di transizione, viene spesso suggerito l'intervento di consulenti esterni o advisor familiari, in grado di gestire in modo neutrale le dinamiche emotive e relazionali che possono emergere in famiglia, e di accompagnare l'impresa nel disegno di un piano di successione condiviso e trasparente.

Infine, un cambiamento culturale profondo potrebbe essere la promozione di modelli di *leadership* inclusivi, che superino la visione individualistica e gerarchica della figura del leader per abbracciare modalità di gestione più aperte, dialogiche e orientate alla collaborazione. Questo approccio non solo facilita l'inclusione delle donne, ma si rivela spesso più adatto a rispondere alle sfide complesse delle imprese familiari contemporanee.

### **5.3.5. Incentivi alla creazione e allo sviluppo di imprese femminili**

Le iniziative volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono alla donna di realizzare appieno la propria autonomia finanziaria tramite l'avvio o la gestione di un'attività imprenditoriale sono molte, in particolare le agevolazioni riconducibili per lo più all'accesso al credito. Le misure sono state introdotte nel tempo e tutte rientrano nell'obiettivo generale di rafforzare l'autonomia finanziaria delle donne per il tramite della loro partecipazione al mercato del lavoro e alle attività imprenditoriali.

#### **5.3.5.1. Le fonti delle agevolazioni: le azioni positive**

Le misure agevolative traggono la loro origine da fonti normative. La legge 25 febbraio 1992, n. 215<sup>315</sup>, all'articolo 1, individua le azioni positive per l'imprenditoria femminile ovvero tutte le azioni tese a promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo imprenditoriale. La legge in discorso prevede agevolazioni per la creazione di nuove imprese o il miglioramento di quelle esistenti e, in generale, promuove l'imprenditoria femminile anche attraverso il fondo nazionale per l'imprenditoria femminile previsto per la concessione delle agevolazioni per le spese sostenute per le attività imprenditoriali. I principi cardine delle misure a sostegno dell'imprenditorialità femminile sono poi ripresi dal decreto legislativo n. 198 del 2006<sup>316</sup> che all'art. 52 richiama testualmente la succitata legge nonché le azioni positive volte a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale. Si tratta di principi volti a:

---

<sup>315</sup> Recante Azioni positive per l'imprenditoria femminile (GU Serie Generale n. 56 del 07-03-1992).

<sup>316</sup> Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, emanato in attuazione dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 – (GU Serie Generale n.125 del 31-05-2006 - Suppl. Ordinario n. 133).

favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa; promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici; agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile; favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne; promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi<sup>317</sup>. Il Codice delle pari opportunità elimina qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro e si applica a tutti i livelli della gerarchia professionale, indipendentemente dalle modalità di assunzione e dal settore di attività.

Altre misure previste dalla legge n. 215 del 1992 riguardano le regioni, anche a statuto speciale, alle quali viene richiesto di attuare, in accordo con le associazioni di categoria, programmi che prevedano la diffusione di informazioni mirate, nonché la realizzazione di servizi di consulenza e di assistenza tecnica, di progettazione organizzativa, di supporto alle attività agevolate dalla medesima legge<sup>318</sup>.

### **5.3.5.2. Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego**

Di grande interesse ai fini delle misure volte al contrasto della violenza economica sono gli incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego previsti dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185<sup>319</sup>, il quale introduce disposizioni dirette a sostenere su tutto il territorio nazionale le imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile. Le agevolazioni sono variegate e si differenziano per la tipologia di imprese beneficiarie, purché a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile. Alcune disposizioni sono finalizzate a sostenere la creazione e lo sviluppo di micro e piccole imprese, altre hanno come beneficiarie le imprese agricole, altre ancora le imprese sociali. Le misure prevedono migliori condizioni di accesso al credito per le imprese agricole e sociali mentre alcune sono finalizzate a promuovere la formazione imprenditoriale e la professionalità delle donne imprenditrici. Ai soggetti ammessi alle agevolazioni sono concedibili, secondo i limiti fissati dall'Unione europea, contributi a fondo perduto e mutui agevolati, per gli investimenti nonché contributi a fondo perduto in conto gestione, ma anche assistenza tecnica in fase di realizzazione degli investimenti e di avvio delle iniziative e attività di formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali, funzionali alla realizzazione del progetto<sup>320</sup>.

---

<sup>317</sup> Articolo 1, commi 1 e 2, legge n. 215 del 1992, richiamati dall'art. 52 del decreto legislativo n. 198 del 2006. È utile osservare che, sebbene i due provvedimenti legislativi appaiano simili, l'uno – ovvero la legge n. 215 del 1992 – promuove l'imprenditoria femminile, mentre il decreto legislativo n. 198 del 2006 tutela l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro.

<sup>318</sup> Articolo 12 della legge n. 215 del 1992.

<sup>319</sup> Recante Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego, emesso in attuazione dell'articolo 45, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144 (GU Serie Generale n.156 del 06-07-2000).

<sup>320</sup> Articolo 3 del decreto legislativo n. 185 del 2000.

### 5.3.5.3. Fondo Impresa Donna

Nel 2020 la legge 30 dicembre 2020, n. 178<sup>321</sup> (legge di bilancio 2021) istituisce, nello stato di previsione dell'allora Ministero dello sviluppo economico (oggi Ministero delle Imprese e del *made in Italy*) un fondo a sostegno dell'impresa femminile<sup>322</sup>.

Il Fondo Impresa donna (o Fondo Impresa femminile) – istituito dalla legge di bilancio 2021 e definito dal decreto attuativo del 30 settembre 2021<sup>323</sup> – prevede due linee di intervento: i) gli incentivi che sostengono la nascita, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese guidate da donne attraverso contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati (di cui al Capo II e Capo III del Decreto); ii) il Programma Imprenditoria Femminile che realizza iniziative di accompagnamento, formazione e comunicazione per diffondere la cultura imprenditoriale tra le donne e contribuire a rafforzare la loro presenza nel mondo del lavoro e dell'impresa<sup>324</sup>.

---

<sup>321</sup> Articolo 1, commi 97-100.

<sup>322</sup> Gli interventi di cui alla lettera a), possono consistere in: a) contributi a fondo perduto per avviare imprese femminili, con particolare attenzione alle imprese individuali e alle attività libero-professionali in generale e con specifica attenzione a quelle avviate da donne disoccupate di qualsiasi età; b) finanziamenti senza interesse, finanziamenti agevolati e combinazione di contributi a fondo perduto e finanziamenti per avviare e sostenere le attività di imprese femminili; c) incentivi per rafforzare le imprese femminili, costituite da almeno trentasei mesi, nella forma di contributo a fondo perduto per l'integrazione del fabbisogno di circolante nella misura massima dell'80 per cento della media del circolante degli ultimi tre esercizi; d) percorsi di assistenza tecnico-gestionale per attività di *marketing* e di comunicazione durante tutto il periodo di realizzazione degli investimenti o di compimento del programma di spesa, anche attraverso un sistema di *voucher* per accedervi; e) investimenti nel capitale, anche tramite la sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi, a beneficio esclusivo delle imprese a guida femminile tra le start-up innovative di cui all'articolo 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, e delle piccole e medie imprese innovative di cui all'articolo 4 del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2015, n. 33, nei settori individuati in coerenza con gli indirizzi strategici nazionali; f) azioni di comunicazione per la promozione del sistema imprenditoriale femminile italiano e degli interventi finanziati. Gli interventi di cui alle lettere b) e c), possono consistere nelle seguenti azioni: a) iniziative per promuovere il valore dell'impresa femminile nelle scuole e nelle università; b) iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra le donne; c) iniziative di orientamento e formazione verso percorsi di studio nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche; d) iniziative di sensibilizzazione verso professioni tipiche dell'economia digitale; e) azioni di comunicazione per diffondere la cultura femminile d'impresa e promuovere i programmi finanziati. Al fine di massimizzarne l'efficacia e l'aderenza ai bisogni e alle caratteristiche dei territori, è promossa la collaborazione con le regioni e gli enti locali, con le associazioni di categoria, con il sistema delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e con i comitati per l'imprenditoria femminile, anche prevedendo forme di cofinanziamento tra i rispettivi programmi in materia.

<sup>323</sup> Decreto interministeriale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 296 del 14 dicembre 2021. [https://www.mimit.gov.it/images/stories/normativa/DM\\_30\\_settembre\\_2021\\_impresa\\_femminile.pdf](https://www.mimit.gov.it/images/stories/normativa/DM_30_settembre_2021_impresa_femminile.pdf).

<sup>324</sup> <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi/fondo-impresa-femminile>.

Il Fondo impresa femminile rientra nel pacchetto di interventi promossi dal Ministero delle Imprese e del *made in Italy* a sostegno della impresa femminile<sup>325</sup>, indicati come prioritari nella missione “Inclusione e coesione” del PNRR che ha messo a disposizione una dotazione finanziaria complessiva di 400 milioni di euro destinati ad erogare finanziamenti agevolati e contributi a fondo perduto alle imprese femminili di nuova creazione o già attive sul mercato. Più specificatamente, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, in linea con le indicazioni delle istituzioni europee nell’ambito della governance economica, considera la parità di genere una priorità trasversale. Tra le misure previste a tal fine, è incluso l’investimento specifico di 400 milioni di euro, di cui si è detto, per sostenere la creazione di imprese femminili (Investimento 1.2 della Missione 5, dedicata a “Inclusione e coesione”, Componente 1 “Politiche per l’occupazione”). Oltre agli interventi economici, sono state introdotte anche regole operative per assicurare il coinvolgimento e la tutela del lavoro femminile, specialmente nella fase di attuazione del PNRR e del Piano nazionale complementare (PNC). In particolare, l’articolo 47, comma 4, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, stabilisce che nei bandi di gara e negli avvisi pubblici debbano essere inserite clausole che incentivino, sia come requisiti obbligatori sia come elementi premianti, l’imprenditoria giovanile, l’inclusione delle persone con disabilità, la parità di genere e l’assunzione di giovani under 36 e donne.

Più nello specifico, passando ad osservare le misure previste dal PNRR, all’interno della Missione 5 “Inclusione e coesione” – Componente 1 “Politiche per l’occupazione” – a sostegno dell’imprenditoria femminile, si rileva l’Investimento 1.2 “Creazione di imprese femminili”. Questo intervento ha l’obiettivo di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso una strategia che combina finanziamenti e servizi di supporto dedicati.

Il Ministero delle Imprese e del *made in Italy* si avvale, per le attività di gestione (progettazione, istruttoria, erogazione e post erogazione) e di supporto tecnico, dell’ente in house Invitalia S.p.A., attraverso apposita convenzione. Il Fondo finanzia: a) interventi per l’avvio dell’attività, gli investimenti e il rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell’alta tecnologia; b) programmi e iniziative per la diffusione della cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile; c) programmi di formazione e orientamento verso materie e professioni in cui la presenza femminile deve essere adeguata alle indicazioni di livello dell’Unione europea<sup>326</sup> e nazionale<sup>327</sup>.

Beneficiarie degli interventi del fondo sono quattro tipologie di imprese femminili: le cooperative o società di persone con almeno il 60 per cento di donne socie; le società di capitali con quote e componenti degli organi

---

<sup>325</sup> Più specificatamente trattasi della Missione 5 – Componente 1 “Politiche per il lavoro”, l’Investimento 1.2 “Creazione di imprese femminili”.

<sup>326</sup>[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it).

<sup>327</sup><https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>.

di amministrazione per almeno i due terzi di donne; le imprese individuali con titolare donna; infine, lavoratrici autonome con partita IVA.

Oltre al fondo impresa donna, il PNRR rafforza anche alcune misure già esistenti, non rivolte esclusivamente alle donne, ma comunque rilevanti per sostenere l'imprenditoria femminile.

#### 5.3.5.4. Imprese ON

Tra le misure annoverabili tra quelle di sostegno alle imprese femminili si ricorda Imprese ON<sup>328</sup> (Oltre Nuove Imprese a Tasso zero), una misura di grande interesse che promuove l'autoimprenditorialità giovanile e femminile attraverso mutui agevolati e contributi a fondo perduto. Tale misura è stata introdotta dal decreto legislativo n. 185 del 2000 e aggiornata con la legge di bilancio 2020 (legge 27 dicembre 2019, n. 160) e il decreto ministeriale del 4 dicembre 2020. L'obiettivo di Imprese ON è quello di sostenere, su tutto il territorio nazionale, la creazione e lo sviluppo di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile. Le agevolazioni, finalizzate al supporto della creazione di piccole e medie imprese e auto imprenditoria, assumono la forma di finanziamento agevolato<sup>329</sup>, a tasso zero. Più specificatamente, la misura sostiene la nascita di micro e piccole imprese con partecipazione maggioritaria o totale di giovani o donne, su tutto il territorio nazionale. È entrata in vigore nel 2015, con l'adozione del regolamento attuativo (d.m. 8 luglio 2015, n. 140). Successivamente, è stata potenziata e ampliata grazie a diversi interventi normativi, in particolare con la riforma introdotta dall'articolo 29 del decreto-legge n. 34 del 2019 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019) e le modifiche apportate dall'articolo 41, comma 3-ter, del decreto legge 8 aprile 2020, n. 23 (convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020, n. 40). La misura consente di accedere a mutui agevolati a tasso zero, con una durata massima estesa a dieci anni (rispetto agli otto previsti in precedenza) e per un importo pari al massimo al 75 per cento delle spese ammissibili, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa europea sugli aiuti di Stato. La percentuale di copertura finanziaria può arrivare fino al 90 per cento delle spese ammissibili per le imprese attive da più di 36 mesi ma da meno di 60, grazie a quanto previsto dal decreto-legge n. 34 del 2019, e per le imprese agricole di nuova costituzione, come stabilito dall'articolo 41, comma 4-ter del decreto-legge n. 23 del 2020. Questo avviene nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 17 del Regolamento generale di esenzione per categoria (GBER) sugli aiuti di Stato. Inoltre, la legge di bilancio 2020 (legge n. 160 del 2019) ha introdotto la possibilità di affiancare ai finanziamenti agevolati una quota a fondo perduto<sup>330</sup>, concessa tramite procedura "a sportello", fino a un massimo del 20 per

<sup>328</sup> <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi/misure-per-l-autoimprenditorialita-nuove-imprese-a-tasso-zero>.

<sup>329</sup> Il finanziamento agevolato è finanziato a valere sulle disponibilità dell'apposito Fondo rotativo fuori bilancio intestato a INVITALIA, derivanti dai rientri dei mutui concessi. Le disponibilità possono essere incrementate da ulteriori risorse derivanti dalla programmazione nazionale e comunitaria (articolo 4-bis del decreto legislativo n. 185 del 2000). La misura è stata rifinanziata per 50 milioni per ciascun anno del triennio 2022-2024 con la legge di bilancio 2022 (legge n. 234 del 2021, Sez. II).

<sup>330</sup> La concessione delle agevolazioni sotto forma di contributo a fondo perduto è finanziata a valere sugli importi autorizzati dalla legge di bilancio 2020; è stato altresì consentito l'utilizzo delle risorse eventualmente disponibili sul conto aperto presso la tesoreria dello Stato per la gestione delle stesse agevolazioni, quantificate da INVITALIA al 31 dicembre di ciascun anno dal 2019 al 2022.

cento delle spese ammissibili, come definito dal decreto attuativo del 4 dicembre 2020, relative a macchinari, impianti ed attrezzature, programmi informatici e servizi per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, brevetti e licenze d'uso.

Per le imprese costituite da non più di 60 mesi, il contributo a fondo perduto è riconosciuto, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, in misura pari al 15 per cento delle spese relative a macchinari, impianti ed attrezzature, programmi informatici, brevetti, licenze e marchi.

In caso di esaurimento delle risorse finanziarie destinate al contributo a fondo perduto, le agevolazioni sono concesse nella sola forma di finanziamento agevolato. La misura, gestita da INVITALIA, ha assunto il nome di "ON—Oltre nuove imprese a tasso zero".

Al fine di fornire un ulteriore sostegno alle imprese di più recente costituzione la misura prevede inoltre l'offerta di servizi di tutoraggio<sup>331</sup>. Si tratta, più specificatamente di misure di accompagnamento, monitoraggio e campagne di comunicazione previste dal Capo V del d.m. attuativo del Fondo impresa donna.

I beneficiari sono le imprese costituite da non più di sessanta mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione, che abbiano micro e piccola dimensione, che siano costituite in forma societaria, con una compagine composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote partecipazione, da soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni ovvero da donne<sup>332</sup>.

#### **5.3.5.5. Smart&Start Italia**

Un'altra misura capace di offrire un sostegno significativo all'imprenditorialità femminile è rappresentata da Smart&Start Italia che sostiene la creazione e lo sviluppo di start-up innovative, prevista dal decreto ministeriale del 24 settembre 2014 e successivi aggiornamenti. Si tratta di uno strumento agevolativo istituito con decreto del MISE (oggi MIMIT) del 24 settembre 2014 per promuovere, su tutto il territorio nazionale, le condizioni per la diffusione di nuova imprenditorialità e sostenere le politiche di trasferimento tecnologico e di valorizzazione economica dei risultati del sistema della ricerca pubblica e privata.

Il decreto ministeriale del 24 febbraio 2022 ha aggiornato la normativa, introducendo per le start-up innovative che beneficiano delle agevolazioni la possibilità di trasformare una parte del finanziamento agevolato ricevuto in un contributo a fondo perduto. Questo è possibile se la start-up riceve investimenti in capitale di rischio da parte di investitori terzi (regolamentati o qualificati) oppure da soci privati. Per le start-up innovative guidate da donne sono previste percentuali di agevolazione più elevate<sup>333</sup>.

---

<sup>331</sup> Ibidem.

<sup>332</sup> Possono richiedere le agevolazioni anche le persone fisiche che intendono costituire un'impresa purché, entro 45 giorni dalla comunicazione di ammissione alle agevolazioni, facciano pervenire la documentazione necessaria a comprovare la costituzione di forma societaria.

<sup>333</sup> L'incentivo, gestito per conto del Ministero da INVITALIA, è rivolto in generale alle start-up innovative di piccola dimensione, costituite da non più di 60 mesi; a gruppi di persone fisiche che vogliono costituire una start-up innovativa; a imprese straniere che si

Con circolare del Direttore generale per gli incentivi alle imprese 4 maggio 2022, n. 168851 sono stati definiti i requisiti e le condizioni per il sostegno finanziario a valere sulle risorse del PNRR destinate agli interventi previsti dall'investimento 1.2 "Creazione di imprese femminili", nonché i termini a decorrere dai quali le imprese femminili interessate o le persone fisiche che intendono costituire un'impresa femminile potranno ricevere il predetto sostegno finanziario<sup>334</sup>.

### 5.3.5.6. Comitato Impresa Donna

Un ruolo centrale ai fini dell'adozione di strumenti di politica economica tesi a favorire la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e dell'impresa è svolto dal Comitato Impresa Donna, istituito presso il Ministero delle Imprese e del *made in Italy*, il quale svolge un ruolo propositivo sia formulando raccomandazioni che realizzando analisi economiche, statistiche e giuridiche sulla questione di genere nell'impresa. Contribuisce inoltre alla relazione annuale sulla partecipazione femminile alla vita economica e imprenditoriale che il ministro presenta ogni anno alle Camere<sup>335</sup>.

### 5.3.5.7. Fondo centrale di garanzia per le PMI - Sezione speciale "Imprenditoria femminile"

Anche il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha avviato nel 2013, una significativa attività di incentivazione e promozione dell'imprenditoria femminile attraverso strumenti innovativi tesi ad incidere sulla principale difficoltà delle donne a intraprendere l'attività di impresa ovvero la difficoltà di accesso al credito. Attraverso specifiche agevolazioni in tema di accesso ai finanziamenti destinati all'attività d'impresa o professionale, il Governo intende perseguire una duplice finalità: da un lato, consentire alle donne di accedere al mercato del lavoro, dall'altro, di consolidare o sviluppare la propria attività d'impresa o professionale contando sul sostegno dello Stato.

A tal fine è stata attivata la Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" (cosiddetta Sezione speciale "Imprenditoria femminile") del Fondo centrale di garanzia per le PMI<sup>336</sup> che offre modalità semplificate di accesso alla garanzia dello Stato. Tale sezione è stata costituita con una Convenzione stipulata in data 14 marzo 2013 tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento

---

impegnano a istituire almeno una sede sul territorio italiano.

<sup>334</sup> <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi/sostegno-alle-startup-innovative-smart-start-italia>.

<sup>335</sup> Il Comitato si riunisce mensilmente con il supporto tecnico di Invitalia, consulta stabilmente esperti e attori del sistema, associazioni di categoria nonché associazioni impegnate sui temi del sostegno alle donne <https://www.invitalia.it/cosa-facciamo/invitalia-per-il-pnrr/imprenditoria-femminile-pnrr/comitato-impresa-donna>.

<sup>336</sup> Il Fondo di garanzia per le PMI è uno strumento fondamentale pensato per agevolare l'accesso al credito da parte delle piccole e medie imprese, offrendo loro supporto in termini di liquidità tramite garanzie sui finanziamenti richiesti. Grazie a questo meccanismo, le imprese non ricevono un contributo economico diretto, ma possono ottenere finanziamenti senza dover fornire ulteriori garanzie personali o sostenere costi aggiuntivi legati a fidejussioni o polizze assicurative, nei limiti coperti dal Fondo.

per le pari opportunità, il Ministero dello sviluppo economico (ora Ministero delle Imprese e del *made in Italy*) e il Ministero dell'economia e finanze, poi approvata con decreto del 15 aprile 2013<sup>337</sup>.

La misura rappresenta un importante strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile poiché agevola l'accesso al credito delle donne mediante la concessione di una garanzia pubblica. L'impresa femminile che si rivolge alla Sezione speciale non ottiene un contributo in denaro, bensì la possibilità di ottenere finanziamenti dagli istituti di credito senza garanzie aggiuntive sugli importi garantiti dal Fondo. Con il decreto 27 marzo 2015 di approvazione dell'Atto aggiuntivo alla Convenzione, sottoscritto dal Dipartimento per le pari opportunità, dal Ministero dello sviluppo economico e dal Ministero dell'economia e finanze, la possibilità di accedere agli interventi della Sezione speciale è stata estesa anche alle professioniste iscritte agli ordini professionali e a quelle aderenti alle associazioni professionali iscritte nell'elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico ai sensi della legge 14 gennaio 2013, n. 4.

Le imprese femminili beneficiarie dell'intervento in garanzia (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 53, comma 1, lett. a) decreto legislativo n. 198 del 2006) sono micro, piccole e medie imprese che abbiano le seguenti caratteristiche: società cooperative e società di persone costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne; società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi.

La dotazione iniziale della Sezione speciale, pari a 10 milioni di euro messi a disposizione dal Dipartimento per le pari opportunità, è stata incrementata ripetutamente e ad oggi, da quanto emerge dal sito dedicato<sup>338</sup>, la dotazione complessiva della Sezione speciale risulta pari a 38 milioni di euro. Alle *start-up* femminili è destinata una quota pari al 50 per cento dei fondi disponibili nella Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità", che ammonta a 10 milioni di euro. Questa percentuale può essere aumentata o ridotta in base alle valutazioni effettuate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Secondo quanto stabilito nella convenzione, si considerano *start-up* femminili le piccole e medie imprese che possiedono i requisiti richiesti per l'accesso alla Sezione speciale e che sono state costituite, o hanno avviato l'attività, da meno di tre anni rispetto alla data di presentazione della domanda per accedere alla garanzia del Fondo, come risulta dalle ultime due dichiarazioni fiscali dell'impresa.

Le garanzie prestate dalla Sezione speciale del fondo PMI possono consistere in Garanzia diretta, Cogaranzia e Controgaranzia, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa o alla professione poste in essere da imprese femminili e da professioniste. Sono inoltre previste modalità semplificate di accesso al Fondo in relazione alle operazioni finanziarie riferite ad imprese femminili.

---

<sup>337</sup> Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Sostegno all'imprenditoria femminile <https://www.pariopportunita.gov.it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/sostegno-allimprenditoria-femminile/>.

<sup>338</sup> <https://www.pariopportunita.gov.it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/sostegno-allimprenditoria-femminile/>.

Figura 20 – Incentivi imprese femminili

Imprenditoria Femminile		Gli incentivi per le imprese femminili					INVITALIA
<b>Cosa</b>	Progetti di innovazione high tech	Progetti per nuove imprese o per sviluppare attività esistenti	Progetti di imprese con attività di utilità sociale e di interesse generale	Iniziative imprenditoriali e no profit nell'industria culturale, creativa e turistica	Progetti per nuove imprese o per sviluppare attività esistenti	Avvio di piccole iniziative imprenditoriali	
<b>Come</b>	90% finanziamento (45% a tasso Zero e 45% - fondo perduto)	Mix di finanziamento a tasso zero e contributo a fondo perduto (15/20%)	80% finanziamento a 0,5% + fondo perduto: 5% -20%	90% finanziamento (45% tasso Zero, 45% fondo perduto)	50% finanziamento bancario e 50% fondo perduto	Prestiti a tasso zero	
<b>Quanto (valore progetto)</b>	Da 100.000 € a 1,5ml	Fino a 3ml €	Da 100.000 € a 10ml €	Fino a 500.000 €	Max € 50.000 per ogni richiedente - fino max € 200.000	Fino a 50.000 €	
<b>A chi</b>	Startup innovative con < 5 anni o team di persone fisiche che costituiranno una startup innovativa, con >anza soci donne	Team di persone fisiche o società, con < 5 anni, con >anza soci donne (n. quote) maggiorenni	Imprese sociali (società, cooperative sociali, consorzi e società cooperative con qualifica di ONLUS)	Team di persone fisiche o società, reti di impresa, sogg. 3° settore con 51% donne o giovani under 36	Under 56 non occupati. Imprese da costituire o costituite dopo il 21/6/2017	NEET, donne inattive e disoccupati di lungo periodo	
<b>Dove</b>	In tutta Italia	In tutta Italia	In tutta Italia	Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia	Abr, Bas, Cal, Camp, Mol, Pug, Sard, Sic + comuni terremotati Mar Umb Laz + isole C/N	In tutta Italia	

Fonte: Invitalia 2022<sup>339</sup>

### 5.3.6. Strategie, provvedimenti e organismi istituiti dal Governo ai fini dell'attuazione e monitoraggio delle politiche di genere

Come osservato all'inizio del paragrafo, l'Italia ha adottato nell'agosto del 2021 la prima "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026"<sup>340</sup> con l'obiettivo di ottenere progressi concreti e duraturi nell'uguaglianza tra uomini e donne. Tale strategia è il riferimento principale per l'attuazione del PNRR<sup>341</sup>, nell'ambito del quale la parità di genere è una delle tre priorità trasversali per l'inclusione sociale, insieme all'occupazione giovanile e allo sviluppo del Mezzogiorno. Sulla base della Strategia nazionale, varie iniziative sono attuate nel nostro paese per favorire l'obiettivo della parità di genere.

<sup>339</sup> <https://www.confcommercio.it/documents/20126/3765513/slide+Zanotti+invitalia+Confcommercio+1+dicembre+22+v3+%281%29.pdf>.

<sup>340</sup> Il 5 agosto 2021 è stata presentata Consiglio dei Ministri la prima Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, predisposta dal Ministero delle pari opportunità all'esito di un processo di consultazione che ha coinvolto amministrazioni centrali, Regioni, Enti Territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. La Strategia nazionale, ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, rappresenta un punto di riferimento fondamentale per le politiche da realizzare in termini di parità di genere. <https://www.pariopportunita.gov.it/>. La strategia completa è disponibile su <https://www.pariopportunita.gov.it/media/2024/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026.pdf>.

<sup>341</sup> Il Piano promuove la parità sia attraverso azioni mirate, sia tramite interventi trasversali, in particolare per favorire una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro.

### **5.3.6.1. Cabina di regia interistituzionale**

In particolare, la legge di bilancio 2022<sup>342</sup> (legge n. 234 del 2021) ha istituito un sistema di governance a supporto della Strategia, composto da una Cabina di regia interistituzionale e da un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere.

La Cabina di regia è stata istituita con successivo decreto 27 gennaio 2022<sup>343</sup>, è presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata alle pari opportunità ed è composta da 20 Ministri e 3 designati dalla Conferenza unificata. La Cabina di regia svolge un ruolo di raccordo tra le amministrazioni coinvolte e i diversi livelli di governo al fine di coordinare le azioni attuate a livello centrale e territoriale. Inoltre, spetta alla Cabina di regia effettuare la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure, degli interventi previsti nel Piano strategico nazionale per la parità di genere, nonché garantire la programmazione delle risorse destinate al finanziamento del Piano.

### **5.3.6.2. Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere**

L'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche di genere<sup>344</sup> ha il compito di monitorare l'attuazione delle disposizioni dettate dalle normative: in particolare, sugli effetti originati dalla legge n. 120 del 2011 (legge Golfo-Mosca) e dal D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, recante Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120, i quali, come noto, hanno introdotto obblighi di equilibrio di genere negli organi di amministrazione e di controllo delle società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni e delle società italiane le cui azioni sono quotate nei mercati regolamentati. Un intervento volto a rafforzare l'efficacia di tali disposizioni si è avuto con la legge n. 160 del 2019, all'articolo 1, commi da 302 a 305, per le società quotate nei mercati regolamentati. Tale disposizione ha esteso da tre a sei mandati consecutivi il periodo di vigenza delle disposizioni sull'equilibrio di genere nelle società quotate, stabilendo che almeno i due quinti (40 per cento) degli amministratori e dei sindaci eletti debba appartenere al genere meno rappresentato, innalzando così la quota precedentemente fissata dalla Golfo-Mosca nella misura di almeno un terzo.

La legge n. 162 del 2021, all'art. 6, comma 1 ha esteso alle società pubbliche non quotate la disciplina sull'equilibrio di genere prevista per gli amministratori delle società quotate, imponendo lo stesso criterio del 40 per cento per sei mandati consecutivi. Il comma 2 dell'articolo 6 prevede, inoltre, che con regolamento

---

<sup>342</sup> Articolo 1, commi 139-148, legge n. 234 del 2021, recante Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024. (21G00256).

<sup>343</sup> Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, Decreto 27 gennaio 2022 - Istituzione della Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere. (22A01987) (GU Serie Generale n.75 del 30-03-2022).

<sup>344</sup> Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, Decreto 22 febbraio 2022 - Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. (22A01988) (GU Serie Generale n.75 del 30-03-2022).

siano apportate le modifiche all'attuale disciplina regolamentare sulla parità di genere di cui al D.P.R. n. 251 del 2012.

### **5.3.6.3. Dipartimento per le Pari Opportunità**

Il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, secondo l'articolo 4 del D.P.R. n. 251 del 2012<sup>345</sup> è responsabile del monitoraggio e controllo dell'applicazione delle suddette norme, al fine di garantire il raggiungimento di un'adeguata rappresentatività di genere nelle attività economiche ed una più incisiva presenza femminile nella *governance* delle imprese sotto il controllo di Pubbliche Amministrazioni. Inoltre, il DPO, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto dell'Autorità politica delegata alle pari opportunità del 8 aprile 2019, provvede, altresì, all'adozione di iniziative di studio, analisi ed elaborazione progettuale inerenti alle problematiche della parità di genere.

### **5.3.6.4. Il ruolo della Consob**

Un ruolo incisivo ai fini della vigilanza sull'applicazione delle regole relative alla parità di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate è affidato alla Consob la quale, nell'esercizio delle sue funzioni, in caso di violazione, interviene con una diffida e, se necessario, con sanzioni amministrative in caso di inadempienza<sup>346</sup>. In generale, spetta alla Consob la statuizione in ordine alla violazione, all'applicazione e al rispetto delle disposizioni in materia di quote di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare, in base a proprio regolamento. L'ente è tenuto altresì a comunicare annualmente al DPO gli esiti delle verifiche sull'attuazione della disciplina.

### **5.3.6.5. Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane**

Per favorire il monitoraggio e la vigilanza sull'applicazione delle disposizioni in tema di equità di genere, il 22 novembre 2018, il DPO, la CONSOB e la Banca d'Italia hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa volto alla costituzione di un Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane con durata di cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2019<sup>347</sup>.

---

<sup>345</sup> "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge n. 120 del 2011".

<sup>346</sup> La sanzione amministrativa pecuniaria alle imprese che non si adeguano nella composizione degli organi di amministrazione e controllo al criterio di riparto previsto dalla normativa, va da euro 100.000 a euro 1.000.000 per l'organo amministrativo e da euro 20.000 a euro 200.000 per l'organo di controllo.

<sup>347</sup> Protocollo d'intesa tra Banca d'Italia, Consob e Presidenza del Consiglio dei Ministri, valido sino al 1° gennaio 2024, *Istituzione di un Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*.

In data 14 giugno 2024 tale protocollo<sup>348</sup> è stato esteso all'IVASS e la sua durata prorogata di ulteriori cinque anni, a testimonianza dell'interesse di Banca d'Italia e IVASS a favorire una composizione diversificata, anche in termini di genere, negli organi delle banche<sup>349</sup> e delle imprese assicurative<sup>350</sup>, includendo quote minime per il genere meno rappresentato. L'obiettivo è migliorare la qualità delle decisioni aziendali grazie a una maggiore diversificazione che offre pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni.

### 5.3.6.6. Comitato di Pilotaggio

Nell'ambito dello stesso protocollo volto all'istituzione dell'Osservatorio interistituzionale di cui sopra, le Parti hanno assunto l'impegno di fondare un Comitato di Pilotaggio con il compito di guidare e coordinare le attività comuni previste dal Protocollo. Questo organismo avrà il ruolo di assicurare che le iniziative intraprese siano coerenti con gli obiettivi condivisi, verificando il rispetto degli impegni assunti e la coerenza delle analisi condotte con le indicazioni fornite dall'Osservatorio. Inoltre, il Comitato si occuperà di monitorare ogni anno lo stato di avanzamento dei progetti congiunti, in particolare quelli legati alla partecipazione femminile nelle società di capitali italiane. A garantire l'equilibrio nella rappresentanza, ciascuna Parte designerà due componenti a far parte del comitato.

### 5.3.6.7. Certificazione di genere

L'Italia ha compiuto di recente un passo importante verso l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro, istituendo un sistema di certificazione della parità di genere per le imprese. L'obiettivo è quello di premiare le aziende che si impegnano concretamente a ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne all'interno delle proprie strutture organizzative<sup>351</sup>. La finalità dell'intero Sistema di certificazione della parità di genere alle

---

[https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/accordi/Protocollo\\_CONSOB\\_DPO\\_BdI\\_post-regolamento-UE\\_DEF.pdf](https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/accordi/Protocollo_CONSOB_DPO_BdI_post-regolamento-UE_DEF.pdf)

<sup>348</sup> Protocollo d'intesa tra Banca d'Italia, Consob, Presidenza del Consiglio dei Ministri ed IVASS, *Rinnovo e integrazione dell'Osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*, <https://www.bancaditalia.it/chi-siamo/provvedimenti/protocollo-consob-BI-2024.06.17.pdf>.

<sup>349</sup> Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013) in conformità alla Direttiva 2013/36/UE.

<sup>350</sup> In linea con la normativa Solvency II e il Decreto del MISE n. 88/2022.

<sup>351</sup> Il Sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. È stato introdotto dal PNRR e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022). Unioncamere, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità, promuove il progetto di certificazione della parità di genere per le piccole e medie imprese italiane, ricoprendo il ruolo di Soggetto Attuatore, per la realizzazione degli obiettivi dell'intervento del PNRR M5C1-I1.3 "Sistema di certificazione della parità di genere". In particolare, offre contributi a valere sul dispositivo Next Generation EU per ricevere assistenza tecnica e accompagnamento per ridurre il divario di genere in azienda e per ottenere la Certificazione di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022). Il progetto si caratterizza - ha spiegato la Dott.ssa Tiziana Pompei, vice segretaria generale di Unioncamere, nel corso dell'audizione del 18 giugno

imprese è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'*empowerment* femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di *leadership* e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro<sup>352</sup>.

La certificazione non si limita a meri enunciati di principio, ma verifica l'impegno dei datori di lavoro per garantire pari opportunità di crescita professionale, assicurare la parità retributiva a parità di ruolo e mansione, adottare politiche inclusive e di valorizzazione delle differenze di genere, e tutelare in modo efficace la maternità e la genitorialità<sup>353</sup>.

---

2025 - per una duplice dimensione, tecnica e culturale, che ne definisce la portata e la funzione. La dimensione tecnica si sostanzia nella previsione di risorse pari a 10 milioni di euro, messe a disposizione dal PNRR per sostenere le imprese nelle attività di accompagnamento e nella procedura di certificazione. Essa si traduce in un sistema di misurazione oggettiva, basato su indicatori di performance (KPI), obiettivi e percentuali da conseguire, che consente di valutare in maniera puntuale il grado di conformità delle imprese ai parametri stabiliti. Accanto a tale profilo tecnico, si colloca la dimensione culturale, che si esplica nelle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione promosse da Unioncamere e dalle Camere di commercio sui territori, con il coinvolgimento degli stakeholder interessati. La certificazione, infatti, non si esaurisce nella mera verifica del raggiungimento di obiettivi quantitativi, ma rappresenta un percorso di crescita e arricchimento culturale per le imprese, volto a stimolare processi di miglioramento organizzativo e a consolidare una cultura aziendale improntata all'equità e all'inclusione (*Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025).

<sup>352</sup> <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/a-cosa-serve>.

<sup>353</sup> Merita considerazione, quale esempio positivo, il caso di Enel. Enel ha visto riconosciuto il proprio impegno per la parità di genere con la certificazione per la parità di genere conferitagli nel dicembre 2024, a seguito di una valutazione condotta su sei aree tematiche: cultura, strategia e promozione attiva di una cultura inclusiva, *governance*, processi HR, genitorialità e *work life balance*, equità retributiva e opportunità di crescita. Tale riconoscimento testimonia la solidità di un percorso che si fonda su una strategia inclusiva e su una cultura aziendale orientata alla valorizzazione delle diversità, alla promozione di pari opportunità e alla costruzione di un ambiente di lavoro equo e partecipativo. Un punto di forza particolarmente significativo riguarda le politiche di sostegno alla genitorialità e all'equilibrio tra vita privata e professionale. Enel ha sviluppato un sistema di welfare avanzato che favorisce la condivisione delle responsabilità familiari e garantisce la compatibilità tra esigenze personali e impegni lavorativi. Le misure adottate comprendono accordi sindacali che ampliano i congedi obbligatori per i padri e prevedono percentuali di retribuzione superiori rispetto a quelle stabilite dalla normativa, oltre a servizi integrativi quali asili aziendali, counseling gratuito, servizi gratuiti per o figli, fondi pensione complementari, fondo sanitario integrativo che copre le spese sanitarie anche dei figli a carico. A ciò si aggiungono strumenti di flessibilità organizzativa, come smart working e part time, nonché iniziative come il programma Mywelfare, che consente di convertire i premi di risultato in beni e servizi legati al welfare, inclusi i rimborsi per spese educative dall'asilo fino ai master universitari. Sul versante dell'equità retributiva, l'azienda ha introdotto un monitoraggio costante attraverso l'indicatore *Equal Remuneration Ratio adjusted*, che misura la parità salariale tra le diverse categorie aziendali. I risultati confermano un andamento positivo: nel 2024 l'ERAR adjusted ha raggiunto il 93,8 per cento, in crescita rispetto al 92,3 del 2023, mentre l'ERAR relativo alla componente manageriale, a seguito delle politiche retributive di equità di genere promosse da Enel, si è attestato all'82,5 per cento, migliorando rispetto all'81,4 dell'anno precedente. Questi dati dimostrano l'efficacia delle politiche retributive di equità di genere e la volontà di consolidare un percorso di miglioramento continuo. Inoltre, Enel garantisce pari opportunità basate sul merito, impegnandosi ad abbattere le barriere che ostacolano lo sviluppo professionale e a favorire una maggiore presenza femminile nei percorsi di carriera.

Per sostenere e monitorare il corretto funzionamento di questo strumento, è stato istituito un Comitato tecnico permanente presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, che fa capo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il comitato è composto da vari soggetti: rappresentanti istituzionali<sup>354</sup> del Dipartimento, esperti del settore, rappresentanti sindacali e le consigliere e i consiglieri di parità. Tutti lavorano in sinergia, secondo modalità stabilite da un apposito decreto, per garantire che la certificazione sia un processo trasparente, credibile ed efficace.

Attraverso questa iniziativa, lo Stato italiano riconosce ufficialmente che la parità di genere sul lavoro non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un fattore strategico per l'innovazione, la competitività e la sostenibilità del sistema economico.

Per favorire la più ampia diffusione di una cultura del lavoro inclusiva rispetto al genere e tenuto conto della volontarietà di adesione, il sistema di certificazione si associa, per le aziende del settore privato che l'hanno conseguita, al riconoscimento di un sistema premiale. Difatti, l'ottenimento della certificazione ha consentito alle imprese, a partire dal 1° gennaio 2022, di beneficiare di un esonero contributivo, previsto dall' art. 5, comma 2 della legge n. 162 del 2021. In particolare, lo Stato ha stanziato 50 milioni di euro per il 2022, consentendo alle aziende certificate di ottenere uno sconto fino all'1 per cento sui contributi previdenziali a loro carico, con un tetto massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. Con la legge n. 234 del 2021 (art. 1, comma 138), questi fondi sono stati confermati anche per gli anni successivi, stabilendo la misura "a regime" a partire dal 2023.

Le modalità operative per l'accesso all'esonero sono state dettagliate nel decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, firmato dal Ministro del Lavoro, dal Ministro dell'Economia e dal Ministro con delega alle Pari Opportunità. La gestione tecnica è stata affidata all'INPS, che ha fornito le istruzioni con la circolare n. 137 del 27 dicembre 2022, e successivamente ha avviato le procedure per le domande tramite il Messaggio n. 4479 del 30 dicembre 2024, valido per le imprese che abbiano ottenuto la certificazione entro il 31 dicembre 2024.

I benefici per le imprese non si fermano alla decontribuzione. L'art. 5, comma 3, della legge n. 162 del 2021 riconosce anche un punteggio premiale alle imprese certificate, da applicare nelle procedure di valutazione per l'assegnazione di aiuti di Stato e fondi pubblici, sia europei che nazionali o regionali. Ciò significa che la certificazione non solo agevola l'accesso a risorse economiche, ma premia anche le imprese più virtuose nella competizione per progetti e investimenti pubblici.

---

Un ulteriore elemento qualificante riguarda i processi di governance, le politiche HR e le opportunità di crescita professionale. Enel ha fissato obiettivi ambiziosi per garantire una maggiore presenza femminile nei processi di selezione, la cui partecipazione femminile deve essere di almeno del 50 per cento, e nei piani di successione manageriale, con target rispettivamente del 46 e del 45 per cento. Inoltre, entro il 2027 punta a raggiungere il 33,6 per cento di donne manager e middle manager (*Aldo Forte, Head of People & Organization, Enel Italia S.p.A., audizione del 17 luglio 2025*).

<sup>354</sup> Più specificatamente si tratta di rappresentanti del Dipartimento delle pari opportunità, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dello Sviluppo Economico. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 aprile 2022 - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità (22A03808) (GU Serie Generale n.152 del 01-07-2022).

Con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36), il riconoscimento della certificazione di parità è stato rafforzato anche nel campo degli appalti pubblici. In particolare, l'art. 108, comma 7, come modificato dal decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51 (convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 87), prevede che le amministrazioni aggiudicatrici attribuiscono un punteggio aggiuntivo alle aziende in possesso della certificazione. Inoltre, l'art. 106, comma 8, dello stesso codice stabilisce una riduzione del 20 per cento delle garanzie richieste per tutte le imprese certificate secondo gli standard indicati nell'allegato II.13, includendo espressamente anche la certificazione di parità di genere<sup>355</sup>.

In merito all'analisi della diffusione della cultura dell'inclusività nel panorama produttivo nazionale, la distribuzione delle imprese certificate per la parità di genere nel 2023 delinea un quadro di particolare interesse, riflettendo la complessità del tessuto industriale del Paese<sup>356</sup>. Su un totale di 2.010 realtà certificate, la stragrande maggioranza opera nel settore privato non agricolo, mentre una quota marginale è rappresentata dal comparto agricolo (28 imprese) e dalla Pubblica Amministrazione (6 enti). Lo scenario rivela come il baricentro della certificazione sia marcatamente orientato verso le realtà di maggiori dimensioni: le imprese medie e piccole costituiscono oltre il 60 per cento del totale dei soggetti coinvolti, con le medie imprese che guidano la graduatoria rappresentando il 36,1 per cento del campione (714 unità), seguite dalle piccole imprese al 31,2 per cento (617 unità). Degna di nota è altresì la presenza delle grandi imprese che, pur incidendo solo per lo 0,3 per cento sul totale delle imprese attive a livello nazionale, costituiscono il 22,3 per cento delle realtà certificate (440 unità), a dimostrazione di una più strutturata capacità di adozione di policy inclusive nelle organizzazioni complesse. Al contrario, le microimprese, pur rappresentando il pilastro numerico del sistema produttivo italiano (86,6 per cento), incidono appena per il 10,4 per cento sul totale delle certificate (205 unità), evidenziando la necessità di ulteriori sforzi per l'estensione di tali standard alle realtà di minori dimensioni<sup>357</sup>.

#### 5.4. Ambito “sociale”

Alcune importanti iniziative volte a contrastare la violenza sulle donne si fondano sul convincimento che il reinserimento lavorativo e il raggiungimento dell'indipendenza economica sono strumenti fondamentali per superare lo stato di soggezione economica che alimenta gli abusi. Tali interventi non solo consentono di prevenire i fattori che rendono le donne vulnerabili alla violenza, ma permettono alle vittime di uscire più facilmente da relazioni abusive, riducendo il potere ricattatorio derivante dalla dipendenza economica.

È stato ampiamente osservato, nelle pagine precedenti, che la persistente disuguaglianza economica tra uomini e donne alimenta il ciclo della violenza, anche nelle sue forme più gravi. La violenza economica, spesso

---

<sup>355</sup> <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/a-cosa-serve>

<sup>356</sup> I dati disponibili confermano la crescente adesione al progetto: ad oggi risultano certificate sul sito del dipartimento circa 7.960 imprese e organizzazioni, a fronte delle poco più di cento che avevano conseguito la certificazione nel 2022 (*Tiziana Pompei*, vice segretaria generale di Unioncamere, audizione del 18 giugno 2025).

<sup>357</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025.

associata a quella fisica, psicologica e sessuale, è di per sé una forma grave di abuso che causa sofferenza e ingiustizie inaccettabili.

#### 5.4.1. Centri antiviolenza, case rifugio e case per la semiautonomia

I centri antiviolenza (CAV), le case rifugio e le case per la semiautonomia costituiscono il fulcro della rete territoriale della presa in carico delle donne vittime di violenza, con servizi specializzati che lavorano sulla base di una metodologia dell'accoglienza basata su un approccio di genere e sui principi della Convenzione di Istanbul<sup>358</sup>. Le violenze, infatti, soprattutto quando agite dal *partner* o dall'*ex-partner*, possono sfociare in situazioni di grave pericolo sia per la donna sia per i suoi figli e figlie. I centri antiviolenza offrono una serie di servizi fondamentali per sostenere le donne che subiscono violenza. Tra questi vi sono: consulenze psicologiche e legali, sostegno emotivo, attività di formazione e informazione, campagne di sensibilizzazione e prevenzione, nonché orientamento e supporto per l'inserimento lavorativo.

All'interno dei CAV<sup>359</sup> le donne ricevono strumenti concreti per uscire dalla violenza, sia sul piano psicologico che legale, sia in termini di autonomia personale e di ripartenza professionale.

Le donne imparano a gestire in autonomia la vita quotidiana, assumendosi responsabilità e impegni, con l'obiettivo di raggiungere una piena autonomia personale, sociale e lavorativa. Questo le aiuta a prendere consapevolezza sia delle proprie vulnerabilità, sia delle proprie risorse e capacità.

Durante questa fase, pensata per essere temporanea, le donne continuano a ricevere supporto psicologico e legale, ma l'attenzione principale è rivolta all'inserimento lavorativo, condizione fondamentale per raggiungere l'indipendenza economica e, di conseguenza, ottenere una sistemazione abitativa autonoma. La questione dell'autonomia abitativa per le donne che intraprendono percorsi di uscita dalla violenza difatti rappresenta un nodo cruciale per garantire loro una reale possibilità di emancipazione e reinserimento sociale. Una volta superata la fase emergenziale, si rende necessario predisporre strumenti e politiche che favoriscano l'accesso a soluzioni abitative stabili e dignitose<sup>360</sup>.

---

<sup>358</sup> Ampia parte dei contenuti relativi ai centri di accoglienza sono stati trattati nella sezione dedicata alle misure di contrasto alla violenza domestica a cui si fa rinvio.

<sup>359</sup> Nel corso dell'audizione svolta il 22 luglio 2024, *Ilaria Boiano*, avvocato dell'Associazione Differenza Donna, ha dichiarato "In tema di case rifugio e centri antiviolenza... abbiamo avuto l'intervento di dicembre 2023 che ha stanziato da 27 a 40 milioni di euro, ma è importante ragionare sui criteri di distribuzione di questo fondo, affinché siano effettivamente valorizzate le competenze e le specializzazioni delle organizzazioni che le gestiscono, in quanto un fondo di 40 milioni di euro diventa appetibile anche a soggetti che di violenza non si sono mai occupati o che se ne occupano in un'ottica di ricomposizione, in un'ottica familistica. Il parametro per stabilire l'importo di redistribuzione deve tener conto della complessità territoriale. Attualmente l'importo è ripartito in base alla popolazione femminile residente. La conseguenza è che la Basilicata ha 5 mila euro annui per CAV, per un totale di due Centri antiviolenza, mentre Lombardia, Lazio e Campania hanno stanziamenti diversi. Bisogna ragionare sulla corrispondenza di questi parametri al bisogno concreto dei singoli territori."

<sup>360</sup> *Barbara Rosina*, Presidente del Consiglio Nazionale degli assistenti sociali (CNOAS), nel corso dell'audizione in del 13 maggio 2025.

#### 5.4.2. Reddito di libertà e assegno di inclusione

Come abbiamo visto, una delle misure più conosciute oggi per contrastare la violenza di genere è il reddito di libertà, pensato per aiutare economicamente le donne vittime di violenza in ambito familiare<sup>361</sup>. Istituito con l'articolo 105-bis del decreto-legge n. 34 del 2020, questo strumento è nato in risposta agli effetti economici negativi della pandemia, che hanno colpito in modo particolare le donne in condizioni di vulnerabilità. Si tratta di un intervento di particolare importanza, volto a sostenere l'emancipazione economica delle donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, che versano in condizioni di povertà (articolo 1, comma 173, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, legge di bilancio 2024) e che dichiarano di aver iniziato un percorso di uscita dalla violenza presso un centro antiviolenza riconosciuto e seguito dai servizi sociali<sup>362</sup>. Il "Reddito di libertà" si prefigge, infatti, di sostenere i percorsi di fuoriuscita dalla violenza, anche mediante il supporto all'autonomia personale e abitativa e assicurando alle donne con figli un sostegno finalizzato al percorso scolastico e formativo dei figli minori<sup>363</sup>. Consiste nell'erogazione di una somma mensile, erogata dell'INPS, da corrispondere in un'unica soluzione per un massimo di 12 mensilità<sup>364</sup>. In ragione della tutela che intende

---

<sup>361</sup> Decreto del Presidente del Consiglio 17 dicembre 2020, Reddito di libertà per le donne vittime di violenza. (21A04402) (GU Serie Generale n.172 del 20-07-2021).

<sup>362</sup> <https://www.inps.it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.reddito-di-libert-.html>.

<sup>363</sup> In merito al profilo socio demografico delle istanti il reddito di libertà nel quadriennio 2021-2024, le analisi condotte nell'ultimo Rapporto Annuale dell'Istituto delineano un quadro di marcata vulnerabilità, ove circa il 42 per cento delle richiedenti risulta di cittadinanza estera, mentre tra le nate in Italia si registra una prevalenza delle residenti nel Mezzogiorno e nelle Isole (27,45 per cento) rispetto a quelle del Nord (21,42 per cento) e del Centro (9,4 per cento). Sebbene il fenomeno interessi trasversalmente donne di età compresa tra i 18 e gli 82 anni, la fascia anagrafica maggiormente coinvolta è quella tra i 35 e i 54 anni, pari al 61 per cento del totale; parallelamente, la fragilità economica delle richiedenti è confermata dai seguenti dati occupazionali del 2023 che vedono meno della metà delle istanti (47 per cento) impiegata nel settore privato extra-agricolo, una presenza più contenuta (dal 2 al 4 per cento) impiegata negli altri settori mentre una percentuale significativa non risulta negli archivi INPS, suggerendo condizioni di disoccupazione o inattività. Particolarmente critica appare la posizione delle donne con figli, pari al 69 per cento del campione, per le quali il confronto con la posizione del *partner* evidenzia una profonda asimmetria finanziaria: l'altro genitore non solo beneficia più frequentemente di contratti stabili e a tempo pieno, ma percepisce redditi mediamente doppi rispetto alla richiedente, consolidando quel rapporto di dipendenza economica che funge da determinante fattore di ricatto e vulnerabilità nel contesto della violenza domestica (memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025).

<sup>364</sup> "Al termine del quadriennio considerato (2021-2024) risultavano pervenute 7.184 domande, di cui 3.583 accolte e liquidate con fondi nazionali, per un totale di oltre circa 13,6 milioni di euro di risorse statali, incrementate di ulteriori 3,6 milioni di euro di fondi regionali aggiuntivi stanziati da Basilicata, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia e Valle D'Aosta. Le domande presentate all'INPS e non accolte per incapienza dei fondi alla data di entrata in vigore del decreto del 2 dicembre scorso di ripartizione delle risorse conservano priorità, a condizione che siano ripresentate entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto, ovvero entro il 18 aprile 2025, al fine di comprovare la permanenza dei requisiti per il riconoscimento del contributo, come indicato nella circolare n. 54 del 5 marzo 2025. Pertanto, in ragione dell'incremento dei fondi a disposizione è in corso la liquidazione delle domande ripresentate entro il termine sopra indicato, pari in totale a 1864. Conclusa questa fase potranno essere presentate le nuove domande per il 2025" (memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025).

offrire, si ricorda che la misura è compatibile con altri strumenti di sostegno al reddito, come la NASpI, la CIG e con altre misure in denaro a favore dei figli a carico, erogate dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti Locali nonché con l'assegno di Inclusione<sup>365</sup>.

Di recente è stato pubblicato il decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e il Ministro dell'economia e delle finanze, che definisce i criteri e la ripartizione delle risorse del "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza"<sup>366</sup>. Con tale provvedimento, la misura è stata elevata da 400 a 500 euro pro capite mensili. La legge di bilancio 2024 ha poi reso strutturale il Reddito di libertà disponendo che il fondo fosse incrementato di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, secondo i criteri di ripartizione definiti dal successivo decreto interministeriale del 2 dicembre scorso<sup>367</sup>. A questi si aggiungerà, al termine della necessaria istruttoria, un ulteriore milione, strutturale, stanziato dall'ultima legge di bilancio<sup>368</sup>. Da ultimo, il decreto del Ministro per le pari opportunità del 17 settembre 2025, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 289 del 13 dicembre 2025, ha apportato modifiche al decreto del 2 dicembre 2024, variando l'importo del sostegno economico da euro 500 a 530, in attuazione dell'articolo 1, comma 222, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025).

Da ricordare anche che, con la legge di bilancio 2024<sup>369</sup> è stata introdotta un'altra misura a sostegno delle vittime: un esonero totale dai contributi previdenziali (fino a 8.000 euro annui), per la durata di 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, di 12 mesi se è a termine e di 18 se si tratta di trasformazione, per i datori di lavoro privati che assumono, nel triennio 2024–2026, donne disoccupate beneficiarie del Reddito di libertà<sup>370</sup>. Sono esclusi solo i contributi e premi dovuti all'INAIL. Tale beneficio è stato confermato e potenziato con la legge di bilancio 2025<sup>371</sup>. Un'agevolazione simile era stata introdotta in passato in misura ridotta e solo per le assunzioni operate dalle cooperative sociali.<sup>372</sup>

---

<sup>365</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025.

<sup>366</sup> Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per Pari Opportunità, Decreto 2 dicembre 2024 Reddito di libertà per le donne vittime di violenza (25A01386) (GU Serie Generale n.52 del 04-03-2025).

<sup>367</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025.

<sup>368</sup> Legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante: «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027» (Supplemento ordinario n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 305 del 31 dicembre 2024). (25A00110) (GU Serie Generale n.15 del 20-01-2025 - Suppl. Ordinario n. 2).

<sup>369</sup> Legge n. 213 del 2023, recante Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026 (23G00223) (GU Serie Generale n.303 del 30-12-2023 - Suppl. Ordinario n. 40).

<sup>370</sup> In riferimento al suddetto esonero sono state accolte un numero esiguo di richieste, alla data attuale pari a 57 (memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025).

<sup>371</sup> Cit. legge n. 207 del 2024.

<sup>372</sup> Con il decreto 11 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali è stato disciplinato lo sgravio contributivo per le

Un'ulteriore misura a sostegno delle donne vittime di violenza è l'assegno di inclusione (ADI). Istituito a decorrere dal 1° gennaio 2024<sup>373</sup>, l'assegno di inclusione è una misura nazionale finalizzata a contrastare la povertà, la fragilità e l'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. Si tratta di una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa delle persone in condizioni di svantaggio, tra cui rientrano appunto le donne vittime di violenza<sup>374</sup>.

I componenti del nucleo familiare inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere sono esonerati dall'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa. Possono comunque richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale<sup>375</sup>.

Anche alcune regioni italiane si sono adoperate per mettere in atto strumenti e misure economiche a sostegno delle donne vittime di violenza, consapevoli della necessità di garantire loro percorsi di emancipazione e di reinserimento sociale. In tale contesto, la Provincia autonoma di Trento si distingue per aver costruito negli anni un sistema articolato e integrato di interventi, fondato sulla sinergia tra istituzioni, enti locali, servizi sanitari, Forze dell'ordine, scuole e una fitta rete di associazioni radicate sul territorio. Tra le misure di maggiore rilievo si colloca l'assegno di autodeterminazione, concepito per accompagnare le donne nei delicati percorsi di fuoriuscita dalla violenza e per sostenere la loro autonomia economica e abitativa. In Trentino tale assegno viene riconosciuto a tutte le aventi diritto senza essere soggette a graduatorie o a limiti di fondi, rappresentando così un presidio concreto e costante di tutela. A ciò si aggiunge l'assegnazione prioritaria di alloggi a canone moderato, che consente un accesso rapido e sicuro a una condizione abitativa dignitosa, grazie a procedure d'urgenza che pongono al centro la protezione immediata delle donne. Di particolare importanza è anche il Fondo di anticipazione dell'assegno di mantenimento diretto, istituito per garantire continuità di risorse alle madri e ai figli nei casi di inadempienza dell'*ex partner*, prevenendo nuove forme di dipendenza

---

assunzioni a tempo indeterminato delle donne vittime di violenza di genere, effettuate dalle cooperative sociali nel corso dell'anno 2018. L'incentivo viene riconosciuto solo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018 ed è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 350 euro mensili. Per approfondimenti si rinvia a <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2020.04.sgravio-contributivo-per-assunzione-vittime-di-violenza-di-genere.html>.

<sup>373</sup> L'assegno di inclusione è stato introdotto nell'ordinamento italiano con decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Questo provvedimento, noto anche come "Decreto Lavoro 2023", ha introdotto nuove misure di inclusione sociale e lavorativa, sostituendo il reddito di cittadinanza.

<sup>374</sup> Articolo 1, decreto-legge n. 48 del 2023.

<sup>375</sup> Articolo 6, decreto-legge n. 48 del 2023.

economica e assicurando stabilità alle famiglie. A livello lavorativo, la Provincia ha promosso l'applicazione del congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere, misura già introdotta a livello nazionale, ma sostenuta localmente attraverso un'azione di informazione e accompagnamento svolta dai centri antiviolenza e dai servizi per l'impiego, affinché le lavoratrici possano intraprendere percorsi di protezione e ricostruzione personale senza timore di perdere il lavoro o il reddito. Infine, nel 2024 è stato approvato un disegno di legge che ha introdotto un contributo di solidarietà per il patrocinio legale delle donne vittime di violenza, volto a sostenere le spese di azioni giudiziarie, sia civili che penali, fino a un importo massimo di cinquemila euro. Tale misura rappresenta un ulteriore tassello di un sistema che non si limita a garantire protezione immediata, ma che si impegna a favorire l'autonomia, la dignità e la piena cittadinanza delle donne, affermando il ruolo delle istituzioni nel contrasto alla violenza di genere<sup>376</sup>.

#### **5.4.2.1. Calcolo ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente)**

L'Indicatore della Situazione Economica Equivalente si calcola su base familiare, tenendo conto della composizione del nucleo, e fotografa le condizioni patrimoniali e reddituali dei due anni precedenti. Le regole di calcolo dell'ISEE rischiano di essere penalizzanti per le donne vittime di violenza domestica che hanno bisogno di sostegno economico. In questa direzione negli ultimi anni sono state adottate diverse novità. Coloro che sono inserite nei programmi di protezione dei centri antiviolenza possono, ad esempio, richiedere l'ISEE per l'accesso alla richiesta di sostegni alla genitorialità e del reddito senza considerare la situazione reddituale dell'altro genitore, nei casi in cui questi sia escluso dalla potestà genitoriale sui figli o sia soggetto a provvedimento di allontanamento dalla residenza familiare, oppure se sia stata accertata l'estraneità del genitore in termini di rapporti affettivi ed economici. Allo stesso modo, per l'accesso all'assegno di inclusione chi si trova in un percorso di protezione relativo alla violenza di genere costituisce nucleo ISEE indipendente.

La legge di bilancio 2026 (legge n. 199 del 2025) ha previsto che, a prescindere dalla condizione economica che emerge dal calcolo dell'Indicatore, si potrà richiedere l'assegno di inclusione che è riservato alle famiglie che non superano la soglia dei 10.140 euro, il bonus bollette o l'accesso al Fondo per l'acquisto della prima casa.

Entro un mese dovrà essere adottato un decreto attuativo per stabilire le modalità concrete per poter beneficiare di una agevolazione che può contare su 6 milioni di euro nel 2026 e nel 2027 e deve essere garantita alle donne vittime di violenza maschile per i primi dodici mesi successivi alla presa in carico dai centri antiviolenza e dalle case rifugio.

#### **5.4.3. Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere**

In merito agli strumenti di tutela per le lavoratrici che hanno subito episodi di violenza di genere, l'ordinamento nazionale ha introdotto, con il decreto legislativo n. 80 del 2015, il congedo indennizzato. Tale misura, di

---

<sup>376</sup> *Mara Rinner*, vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo presso il Consiglio della Provincia Autonoma di Trento, audizione del 29 ottobre 2025.

natura strutturale, consente alle lavoratrici subordinate del settore pubblico e privato — nonché, a seguito di successive estensioni, alle lavoratrici autonome e del settore domestico — di astenersi dall'attività lavorativa per un periodo massimo di 90 giorni, fruibili nell'arco di tre anni, qualora inserite in un percorso di protezione certificato. Durante tale astensione, alla beneficiaria è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione, garantendo così la necessaria continuità economica durante il percorso di affrancamento dalla violenza. Per le lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, la norma prevede il diritto alla sospensione del rapporto di lavoro, sebbene in questo caso non sia corrisposta la relativa indennità economica. L'Istituto, nell'erogazione della prestazione, assicura la massima riservatezza dei dati personali e dei contatti delle richiedenti.

I dati statistici evidenziano un progressivo aumento del ricorso a tale istituto, con le domande presentate che sono passate dalle 50 unità del 2016 alle 1.185 registrate nel 2024, con una particolare concentrazione territoriale in regioni quali Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio e Veneto.

Occorre tuttavia rilevare come, analogamente a quanto riscontrato in concomitanza con l'introduzione di nuove prestazioni di natura specialistica, il volume delle istanze presentate possa inizialmente risultare contenuto rispetto alla platea dei potenziali beneficiari stimata nelle relazioni tecniche di accompagnamento. Tale scostamento è riconducibile a una pluralità di fattori, che spaziano dal deficit informativo alle complessità di ordine amministrativo; tuttavia, nel caso specifico, assume un rilievo determinante la componente psicologica. La condizione di profonda vulnerabilità e il grave disagio emotivo che caratterizzano le vittime di violenza agiscono spesso da deterrente, inibendo non solo l'atto formale della denuncia, ma anche il ricorso agli stessi strumenti di tutela predisposti dal legislatore. Tale barriera psicologica rappresenta un ostacolo critico nel percorso di protezione ed emancipazione, rallentando l'accesso a quei supporti istituzionali finalizzati alla definitiva fuoriuscita dal ciclo della violenza<sup>377</sup>.

#### **5.4.4. Osservatori, enti non profit, reti di associazioni**

Le seguenti iniziative e strumenti offrono un sicuro punto di riferimento ai fini della definizione del fenomeno. Uno degli strumenti fondamentali ai fini della prevenzione della violenza economica e dell'abuso finanziario è la conoscenza del fenomeno e la diffusione di tale conoscenza. In questo senso un ruolo significativo è svolto da osservatori sugli studi di genere, enti non profit e reti di associazioni non profit impegnati, a vario titolo, in varie forme e modalità nella prevenzione della violenza di genere, di cui, come si è avuto modo di osservare nel presente studio, la violenza economica non è altro che una manifestazione. In Italia, esistono vari Osservatori dedicati agli studi di genere che operano a livello accademico, istituzionale e associativo.

Tra gli osservatori istituzionali si ricorda l'Osservatorio per la Parità di Genere del Ministero della Cultura il quale svolge compiti di consulenza e supporto nell'elaborazione e attuazione di politiche per la parità di genere; promuove, inoltre, attività di ricerca e monitoraggio sulle condizioni della parità negli ambiti di competenza

---

<sup>377</sup> Memoria dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), depositata nel maggio 2025.

del Ministero<sup>378</sup>.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è invece istituito l'Osservatorio Nazionale per l'Integrazione delle Politiche per la Parità di Genere, finalizzato al monitoraggio dell'attuazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026. L'Osservatorio coinvolge istituzioni, associazioni e parti sociali nel promuovere l'*empowerment* femminile e l'integrazione delle politiche di genere<sup>379</sup>.

Un fondamentale contributo alla formazione dei giovani è offerto dall'Osservatorio Nazionale – NoiSiamoPari del Ministero dell'Istruzione e del merito. Inserito nel Piano nazionale per l'educazione al rispetto, l'Osservatorio mira a educare le nuove generazioni al rispetto dell'altro e alla prevenzione della violenza di genere, fungendo da luogo di consultazione per le attività rivolte alle scuole<sup>380</sup>.

A questi osservatori si aggiungono quelli istituiti in seno alle principali università italiane. Si segnalano, a mero titolo di esempio, IPAZIA *Observatory on Gender Research*<sup>381</sup>, istituito presso Sapienza Università di Roma<sup>382</sup>, e vari osservatori interdipartimentali operanti sull'intero territorio italiano<sup>383</sup>.

Tra gli strumenti di analisi e monitoraggio di maggiore autorevolezza per l'impresa familiare in Italia, spicca

---

<sup>378</sup> <https://cultura.gov.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere>.

<sup>379</sup> <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/riunione-dell-osservatorio-nazionale-per-l-integrazione-delle-politiche-per-la-parita-di-genere/>.

<sup>380</sup> <https://www.noisiamopari.it/site/it/home-page/>.

<sup>381</sup> <https://www.ipaziaobservatory.com/>.

<sup>382</sup> Come spiegato dalla professoressa Paola Paoloni, docente di Diritto ed economia di impresa presso La Sapienza Università di Roma, nel corso della audizione del 22 gennaio 2026, Ipazia nasce con un cuore aziendalistico ma velocemente assume un carattere interdisciplinare ed opera con l'obiettivo di promuovere gli studi di genere in un'ottica volta a delineare le differenze ed esaltare le sinergie tra uomini e donne e, in generale, a sostenere la cultura della parità e delle pari opportunità, contrastando ogni forma di violenza o discriminazione. L'Osservatorio deve il suo nome a Ipazia, matematica, astronoma e filosofa greca, vissuta ad Alessandria d'Egitto tra la fine del IV e l'inizio del V secolo. Come noto, Ipazia fu uccisa dai cristiani in un tumulto, divenendo "martire della libertà di pensiero" ed espressione del pensiero scientifico. Convinti che la violenza tutta e anche quella economica si prevenga e si combatta anche e soprattutto con la conoscenza e la diffusione di essa, con l'informazione che consenta la crescita culturale intesa come scambio di opinioni e conoscenze/ esperienze attraverso i giovani e con il dialogo con e su tutto il territorio, Ipazia ripercorre le tre missioni dell'università, rappresentate iconograficamente dai tre petali colorati del logo. La prima missione è la ricerca, la seconda la didattica e la terza è il legame con il territorio. Affinché la ricerca e la successiva diffusione dei risultati tramite la didattica non rimanga un'attività sterile ed autoreferenziale, negli ultimi anni si è affiancata la terza missione che indirizza la ricerca ad una maggiore attenzione ai bisogni del territorio e contribuisca allo sviluppo sociale, culturale ed economico locale.

<sup>383</sup> GIOB *Gender Interuniversity Observatory* (<https://www.giobs.info/chi-siamo/>), Osservatorio sull'Equità di Genere – Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia (<https://fmb.unimore.it/osservatori/equita-di-genere/>), OGEPO – Osservatorio interdipartimentale per gli Studi di Genere e le Pari Opportunità, Università di Salerno ([https://www.unisa.it/AREAVII/cpo/centro\\_studi\\_pari](https://www.unisa.it/AREAVII/cpo/centro_studi_pari)).

l'Osservatorio AUB (AIDAF, UniCredit, Bocconi). Istituito nel 2009 dalla Cattedra AIDAF – EY di Strategia delle Aziende Familiari dell'Università Bocconi in memoria di Alberto Falck (fondatore di AIDAF), l'Osservatorio AUB si configura come un *benchmark* essenziale per comprendere l'evoluzione del settore. Ogni anno, l'Osservatorio AUB svolge e presenta in febbraio un'indagine meticolosa e dettagliata che abbraccia le aziende italiane a proprietà familiare con un fatturato pari o superiore a 20 milioni di euro<sup>384</sup>.

Passando invece all'analisi degli enti attivi nell'ambito di cui si discorre, troviamo la *Global Thinking Foundation*<sup>385</sup>. Nel suo report “Manuale di prevenzione della violenza economica”<sup>386</sup>, l'ente evidenzia che per spezzare il ciclo della violenza economica, la prevenzione è fondamentale e muove dal rafforzamento dell'indipendenza finanziaria. Ogni donna dovrebbe monitorare personalmente le finanze familiari, evitando di delegarne totalmente la gestione al *partner*. Avere un proprio conto corrente è un primo passo verso l'autonomia. Chi è disoccupata è incoraggiata a cercare lavoro con metodo, mentre chi già lavora dovrebbe investire nella propria formazione per restare competitiva. Nel report, inoltre, si evidenzia quanto sia importante non condividere integralmente beni e debiti con il *partner* e non firmare mai documenti senza comprenderne a fondo il contenuto, soprattutto se bancari o legali. Le decisioni finanziarie, anche all'interno del matrimonio o della convivenza, devono essere condivise, non imposte. Proteggere il proprio patrimonio personale, mantenere riservate le credenziali bancarie e affidarsi a consulenti esterni in caso di rapporti conflittuali sono tutte azioni preventive efficaci.

La violenza economica, spesso mascherata da “normalità culturale”, va rivelata con strumenti concreti. La *Global Thinking Foundation* sottolinea, ad esempio, che possedere un conto corrente personale, anche se non si lavora, e avere accesso a una propria carta di credito, sono atti di autodifesa. È fondamentale non tollerare frasi sminuenti come “taci che ti mantengo” e pretendere il rispetto dei propri bisogni, propri e dei figli.

Un altro monito fondamentale è condividere ma anche proteggere: beni immobili e contratti di affitto dovrebbero essere cointestati per tutelarsi legalmente. In caso di convivenza conflittuale, è cruciale raccogliere testimonianze, preparare un bagaglio d'emergenza, avere accesso a documenti importanti e imparare a memoria numeri di telefono utili. Un ulteriore consiglio importante è non fare mai da prestanome, né contrarre debiti per conto altrui. In caso di segnali di controllo finanziario anomalo (es. spese inspiegabili, conti svuotati), è raccomandabile rivolgersi subito a banche, avvocati o centri antiviolenza per richiedere tutela, come il congelamento del conto cointestato o il ritiro delle deleghe<sup>387</sup>.

Un contributo al cambiamento può essere offerto dalle associazioni che sostengono le imprese nella creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, teso a valorizzare le diversità. Tale, ad esempio, è Valore D è un'associazione composta da imprese impegnate nella promozione dell'inclusione come leva strategica per la

---

<sup>384</sup> Memoria *Aidaf*, depositata nel corso dell'audizione del 30 ottobre 2025.

<sup>385</sup> Per approfondimenti su *mission* e attività generale dell'ente si rinvia al capitolo 1.

<sup>386</sup> *Global Thinking Foundation* (2024), Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, <https://www.gltfoundation.com/donne-e-famiglie/manuale-della-violenza-economica/>

<sup>387</sup> *Global Thinking Foundation*, Manuale di prevenzione della violenza economica: per difendere il diritto all'indipendenza e all'uguaglianza di genere, 2024.

crescita organizzativa. L'associazione affianca le aziende nel processo di trasformazione dei contesti lavorativi, orientandoli verso modelli capaci di riconoscere e valorizzare la diversità dei talenti. Attraverso lo sviluppo di nuove forme di *leadership*, il costante scambio di buone pratiche e la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva, Valore D contribuisce a rendere le imprese più eque e innovative, con ricadute positive sull'intero tessuto sociale ed economico<sup>388 389</sup>.

Le imprese, animate da una spinta spontanea e autentica, stanno assumendo un ruolo sempre più rilevante nel contrasto alla violenza di genere, costituendosi in associazioni che si fanno portatrici di responsabilità sociale e culturale. Emblematica in tal senso è l'associazione PARI, sorta nel 2025 dall'iniziativa di numerose aziende che hanno scelto di unire le proprie energie per trasformare i luoghi di lavoro in presidi di consapevolezza e rispetto. PARI si propone di sensibilizzare, formare e mobilitare intere comunità aziendali, riconoscendo che l'impresa non è soltanto un motore economico, ma anche un organismo sociale capace di incidere profondamente sul tessuto culturale. In tal modo, la lotta ai femminicidi e alla violenza di genere diventa un impegno collettivo, radicato nella quotidianità e sostenuto da una rete di realtà produttive che si fanno sentinelle e promotrici di cambiamento culturale e sociale<sup>390</sup>.

Anche le associazioni si organizzano in rete per rafforzare la propria voce e incidere sul cambiamento sociale. Tra le più attive spicca "Inclusione Donna". Fondata nel dicembre 2018, Inclusione Donna è nata dalla volontà di un gruppo di donne di unire le forze e creare una rete capace di rappresentare in modo unitario le istanze di genere nel mondo del lavoro e della società e di diventare un attore sociale riconosciuto, in grado di dialogare, a tal fine, con istituzioni e imprese. Il suo lavoro si concentra su due assi fondamentali: l'occupazione femminile e la rappresentanza delle donne nei luoghi decisionali, ai vertici delle organizzazioni sia pubbliche che private<sup>391</sup>.

Un contributo analogo è offerto dall'ASviS. L'obiettivo principale dell'Alleanza è quello di promuovere una cultura della sostenibilità in tutti gli ambiti della società, influenzando stili di vita, modelli sociali e sistemi di

---

<sup>388</sup> <https://www.valored.it/>.

<sup>389</sup> In questa cornice si inserisce il progetto avviato da Valore D «*Dal silenzio all'azione. Come le aziende possono agire e fare rete contro la violenza di genere e domestica*», che rappresenta una guida operativa pensata per trasformare i luoghi di lavoro in spazi sicuri e inclusivi, capaci di sostenere concretamente le donne vittime di violenza. La *policy* non è un semplice documento di intenti, ma una guida pratica che mette a disposizione strumenti pratici e oltre sessanta buone pratiche aziendali per affrontare un fenomeno che, pur nascendo nella sfera privata, ha conseguenze dirette sul mondo del lavoro. Attraverso un approccio strutturato – che parte dal quadro normativo internazionale, analizza le dinamiche della violenza, evidenzia l'impatto sulle organizzazioni e propone azioni concrete sintetizzate nell'acronimo ISSA (informare, svelare, sostenere, amplificare) che si sostanziano in diffondere consapevolezza, riconoscere e segnalare situazioni di abuso, adottare misure concrete di supporto e creare reti con il territorio – Valore D dimostra come le imprese diventano attori di cambiamento culturale, contribuendo non solo a rendere i luoghi di lavoro più equi e inclusivi, ma anche a rafforzare il tessuto sociale nella lotta alla violenza di genere, anche economica. (Roberta Brancato, consulente per le comunicazioni e gli affari pubblici dell'associazione «Valore D» e responsabile del progetto «violenza di genere», audizione del 1° ottobre 2025).

<sup>390</sup> Fabrizio Rutschmann, presidente dell'associazione PARI Insieme contro la violenza di genere, audizione del 24 settembre 2025.

<sup>391</sup> Sila Mochi, presidente della rete «Inclusione Donna», audizione del 1° ottobre 2025.

produzione e consumo. Decisivo il suo contributo ai fini dell'analisi delle implicazioni e delle opportunità che l'Agenda 2030 offre all'Italia nonché il sostegno offerto alla definizione e all'implementazione di strategie, sia nazionali che locali, per il raggiungimento degli SDGs, attraverso la creazione di sistemi di monitoraggio dei progressi compiuti. Nell'ambito della sua missione, l'Alleanza esercita attività di sensibilizzazione, educazione, formazione, informazione e comunicazione, ricerca scientifica, relazioni istituzionali, organizzazione e gestione di attività culturali. Di grande utilità report periodici realizzati sugli obiettivi target<sup>392</sup>, nonché i position paper del Gruppo di Lavoro sul Goal 5<sup>393</sup>.

In ultimo si ricorda il gruppo GREVIO (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*). Istituito dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica, nota come Convenzione di Istanbul, GREVIO è un organismo di esperti indipendenti incaricato di monitorare e valutare, mediante l'analisi dei rapporti periodici presentati dagli Stati firmatari, le misure adottate per garantire l'attuazione degli obblighi previsti dalla Convenzione<sup>394</sup>. Più specificatamente, GREVIO è incaricato di elaborare e rendere pubblici rapporti di valutazione riguardanti le misure, sia normative che operative, adottate dagli Stati aderenti al fine di garantire l'effettiva applicazione della Convenzione. Qualora emergano situazioni gravi, diffuse o persistenti di violazioni riconducibili agli atti di violenza contemplati dal testo convenzionale, il gruppo può attivare una procedura d'inchiesta straordinaria. Inoltre, GREVIO ha il compito di formulare raccomandazioni generali su aspetti tematici e concettuali rilevanti per l'attuazione della Convenzione<sup>395</sup>.

---

<sup>392</sup> Rapporto ASviS 2024, “*Coltivare ora il nostro futuro L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*”, [https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto\\_ASviS/Rapporto\\_ASviS\\_2024/Rapporto\\_ASviS\\_2024.pdf](https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASviS_2024/Rapporto_ASviS_2024.pdf).

<sup>393</sup> Si veda, ad esempio, ASviS, “*L'eguaglianza di genere: un obiettivo trasversale*”, *Position Paper* n. 23, Gruppo di Lavoro sul *Goal* n. 5, maggio 2023, [https://2023.festivalsvilupposostenibile.it/public/asvisfestival23/files/Pubblicazioni/PositionPaperASviSGoal5\\_eguaglianza\\_genere.pdf](https://2023.festivalsvilupposostenibile.it/public/asvisfestival23/files/Pubblicazioni/PositionPaperASviSGoal5_eguaglianza_genere.pdf).

<sup>394</sup> <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>.

<sup>395</sup> *Ibidem*.

## 6. LE CONCLUSIONI E GLI OBIETTIVI

L'inchiesta ha analizzato il fenomeno della violenza economica con particolare attenzione agli strumenti di prevenzione e contrasto oggi esistenti nel nostro Paese, consentendo di individuare alcune proposte finalizzate a delineare uno scenario futuro capace di favorire un cambiamento strutturale e culturale nella società italiana.

### 6.1. Rafforzamento dell'educazione finanziaria e introduzione di quella alla autonomia economica di genere nelle scuole e nelle università

La scuola rappresenta l'ambiente privilegiato per lo sviluppo della consapevolezza di quanto sia importante raggiungere e mantenere una autonomia economica ed è il punto di riferimento prioritario attraverso cui far veicolare i messaggi chiave e avvicinare i futuri adulti al tema della indipendenza economica da assicurare al singolo nel nucleo familiare o nelle convivenze di fatto. Il principale obiettivo dell'educazione all'autonomia finanziaria di genere è quello di attivare un processo virtuoso al fine di avere cittadini informati, attivi, responsabili e consapevoli che la libertà di scelta, in presenza di crisi familiari, presuppone una indipendenza economica.

Rafforzare l'educazione finanziaria e introdurre l'educazione alla autonomia economica di genere nelle scuole e nelle università, promuovendo la conoscenza e la consapevolezza dell'autonomia economica come fattore chiave nella prevenzione della violenza e nella costruzione di percorsi di indipendenza, arrivando anche a renderla strutturale inserendola nel PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa).

### 6.2. Guida ai sostegni economici per le donne vittime di violenza

Promuovere strumenti informativi mirati e accessibili, predisponendo un opuscolo informativo in formato digitale consultabile sui siti dei ministeri competenti e sulla pagina istituzionale del 1522 che illustri in modo chiaro e completo le misure di sostegno economico disponibili, quali il reddito di libertà, il reddito di impresa, l'assegno di inclusione e altri strumenti previsti dalla normativa vigente, anche locali, o stabiliti da accordi o protocolli con enti di settore. Valutare la semplificazione burocratica dell'accesso alle misure economiche in favore delle donne che hanno subito violenza.

### 6.3. Modifiche al codice penale

Inserire nel codice penale – in particolare nella formulazione del reato di cui all'art. 572 (Maltrattamenti in famiglia) – il concetto di “violenza economica” quale modalità di integrazione del reato, codificando un indirizzo della giurisprudenza di legittimità ancora poco diffuso tra i giudici di merito. Introdurre la fattispecie autonoma di “controllo coercitivo” volta a punire la condotta di monitoraggio ossessivo del *partner* anche in relazione alle spese familiari di minimo importo. Escludere i reati di cui agli artt. 570 e 570-*bis* dall'area applicativa della causa di non punibilità ex art. 131-*bis* (Violazione degli obblighi di assistenza familiare).

#### **6.4. Patrocinio a spese dello Stato**

Estendere l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato, a prescindere dal reddito, anche alla persona offesa dai reati di cui agli articoli 570 e 570-*bis* del codice penale (violazione degli obblighi di assistenza familiare), ampliando l'elenco di cui al comma 4-*ter* dell'articolo 76 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia).

#### **6.5. Tutela contrattuale e responsabilizzazione nella sottoscrizione di impegni finanziari**

Promuovere l'adozione di comportamenti consapevoli e prudenti nella sottoscrizione di impegni finanziari, incoraggiando le donne a esaminare con attenzione ogni documento prima della firma e, ove necessario, a ricorrere al supporto di professionisti qualificati in ambito giuridico ed economico. Implementare gli obblighi informativi a cura degli intermediari finanziari/bancari/assicurativi. Prevedere l'accesso a consulenze legali e finanziarie specifiche per consentire alle vittime di rinegoziare i debiti contratti nel corso del rapporto coniugale o di convivenza. Introdurre procedure di rilevazione e analisi finalizzate a individuare situazioni di potenziale abuso economico all'interno delle relazioni interpersonali. Potenziare la formazione specifica del personale bancario/finanziario/assicurativo, affinché sia adeguatamente preparato a riconoscere i segnali di violenza economica e a fornire un'assistenza consapevole e mirata alle persone coinvolte.

#### **6.6. Consapevolezza patrimoniale e accesso alla gestione finanziaria nella comunione dei beni**

Promuovere la consapevolezza giuridica ed economica tra le donne che hanno optato per il regime di comunione dei beni, affinché siano pienamente informate sui limiti, le implicazioni, le conseguenze di tale scelta patrimoniale, il diritto di accedere in modo continuativo, diretto e trasparente ai conti correnti familiari e di gestione del flusso finanziario complessivo. Tale risultato può essere raggiunto tramite il già indicato rafforzamento della educazione alla autonomia finanziaria negli istituti scolastici con la previsione di una informazione mirata messa a disposizione dei nubendi al momento delle pubblicazioni del matrimonio civile.

#### **6.7. Obblighi di rendicontazione attraverso indici specifici e premialità per le imprese più virtuose**

Introduzione di obblighi di rendicontazione tramite indicatori e l'adozione di meccanismi premiali per le imprese che adottano pratiche virtuose in tema di equità di genere, creando così un sistema di trasparenza e incentivazione positivo.

Sempre nell'ambito della premialità estesa a tutte le imprese, si potrebbero immaginare agevolazioni fiscali o potenziamento di quelle contributive esistenti alle imprese che assumono persone vittime di violenza economica, promuovendone così il reinserimento lavorativo e l'autonomia.

### **6.8. Sviluppo e diffusione degli accordi tra banche e tra banche e istituzioni**

Rafforzare e promuovere gli accordi tra banche, istituzioni e associazioni di categoria per facilitare l'accesso al credito e agli strumenti finanziari da parte delle imprenditrici, valorizzando sinergie con enti come la Banca Europea degli Investimenti (BEI) e l'Associazione Bancaria Italiana (ABI), con previsione di fondi dedicati all'imprenditoria femminile e il rafforzamento di quelli esistenti al fine di favorire l'accesso agevolato al credito e il supporto manageriale delle donne imprenditrici.

### **6.9. Obbligo di versamento della retribuzione su conto corrente intestato alla lavoratrice**

Introdurre l'obbligo in capo al datore di lavoro (pubblico o privato) o all'ente pensionistico di accreditare la retribuzione (o la pensione) su un conto corrente intestato esclusivamente alla lavoratrice (o alla pensionata).

### **6.10. Agevolazioni fiscali per le donne vittime di violenza**

Assicurare una indipendenza economica alle donne vittime di violenza di genere agevolando l'inserimento – o reinserimento – delle stesse nel mondo del lavoro con il riconoscimento di un “beneficio fiscale” temporaneo che consenta loro di rendersi autonome nella delicatissima fase che segue alla denuncia e all'inizio del procedimento penale; autonomia che diventa ancora più importante qualora la vittima abbia uno o più figli minori a carico. Tale risultato può essere raggiunto prevedendo una tassazione agevolata dei redditi prodotti dalle lavoratrici vittime di violenza di genere, beneficiarie di interventi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, tramite una percentuale di abbattimento dell'imponibile fiscale dei redditi crescente in base al numero di figli. Il suddetto regime premiale porterebbe vantaggi anche per i datori di lavoro in termini di minori oneri fiscali e contributivi a loro carico, in ragione del contenimento del cuneo fiscale, da aggiungersi agli sgravi contributivi già esistenti.

### **6.11. Misure a sostegno del rientro al lavoro dopo la maternità**

Attivare percorsi di formazione mirata che consentano alle donne di ridurre il *gap* formativo maturato durante l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, estendere e rafforzare i servizi per l'infanzia pubblici e privati. Riconducibili a questo ambito sono le misure volte, da un lato, a favorire lo *smart working*, dall'altro, a ridurre il *part-time* involontario.

### **6.12. Istituzione di sportelli dedicati al contrasto della violenza economica**

Attivare, in affiancamento ai tradizionali sportelli antiviolenza, un servizio specialistico dedicato alla violenza economica, rivolto alle donne che si trovano, o si sono trovate, in condizioni di vulnerabilità economica derivanti da relazioni caratterizzate da coercizione, abuso o dipendenza finanziaria. Il servizio è destinato in particolare a coloro che versano in situazioni di indebitamento o difficoltà economiche riconducibili a dinamiche relazionali violente. Lo sportello può offrire un supporto qualificato per l'analisi della situazione

debitoria individuale e, ove sussistano le condizioni, facilitare percorsi di rinegoziazione del debito, avvalendosi della consulenza di professionisti esperti in ambito finanziario e giuridico.

### **6.13. Fondo di emergenza**

Istituire un fondo di emergenza per donne vittime di violenza economica. Tale misura consentirebbe di offrire sostegno economico immediato alle donne vittime di violenza economica, al fine di favorire percorsi di autonomia. Il fondo potrebbe essere finanziato con fondi pubblici o con il cofinanziamento da parte di imprese private e di enti filantropico erogativi. Valutare la possibilità di potenziare l'istituto del congedo indennizzato alle lavoratrici subordinate del settore pubblico e privato, alle lavoratrici autonome e del settore domestico, qualora inserite in un percorso di protezione certificato.

### **6.14. Destinazione specifica dei fondi per i centri anti violenza**

Garantire una destinazione vincolata e trasparente dei fondi destinati ai centri anti violenza, affinché 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.

PAGINA BIANCA



\*190230191320\*