



*Roma, 7 maggio 2019*

# **Gender Policies Report 2018**

Principali evidenze, spunti di riflessione

*Valentina Cardinali*

Gruppo di lavoro:

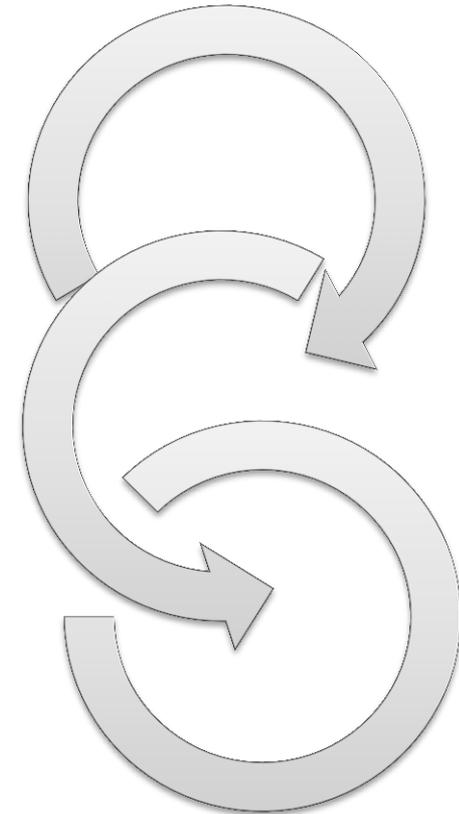
Cristina Di Giambattista, Monya Ferritti, Marcella Pulino, Lucia Zabatta e Rosario Murdica

## ***OCCUPAZIONE FEMMINILE: NON E' UN TEMA «DI DONNE» MA DI CRESCITA DEL PAESE/1***

La ricchezza di un Paese si misura con il PIL, che dipende dal numero di ore lavorate e dalla loro produttività (= ha valore la quantità e la qualità delle risorse)

Esiste una quota di risorse non allocata (tenuta fuori dal mercato o potenzialmente interessata ad entrarvi ma non in grado) e una quota non efficientemente allocata rispetto alle proprie potenzialità e disponibilità nel mercato del lavoro

Il tutto ha un effetto sul processo di contributo alla crescita e alla produzione di ricchezza del Paese



Le «questioni di genere» non sono più – e non solo – questioni di equità e giustizia sociale – ma un problema di efficienza strutturale del Paese

## ***OCCUPAZIONE FEMMINILE: NON E' UN TEMA «DI DONNE» MA DI CRESCITA DEL PAESE /2***



Effetti di incremento di occupazione femminile

*EIGE*: Investimenti specifici sull'aumento dell'occupazione femminile porterebbero ad un aumento del PIL europeo (GDP) tra il 6,1 e il 9,6% , rispetto all'aumento che si otterrebbe da un equivalente investimento generalizzato, stimato al 2,2%;

*Banca d'Italia*: aumentare il tasso di occupazione femminile al 60% = un aumento del 9,2% a produttività invariata e del 6,5% se si considera l'effetto depressivo sulla produttività (minore qualificazione forza lavoro, rendimenti decrescenti);

*Goldman Sachs*: la parità di genere porterebbe a un aumento del PIL del 13% nell'Eurozona e del 22% in Italia.

## ***OCCUPAZIONE FEMMINILE: NON E' UN TEMA «DI DONNE» MA DI CRESCITA DEL PAESE /3***

EFFETTO MOLTIPLICATORE INNATO :

*(Ferrera, 2008, Wittenberg-Cox Maitland, 2010)*

Investire su occupazione femminile = innestare circolo virtuoso di maggiori opportunità e crescita

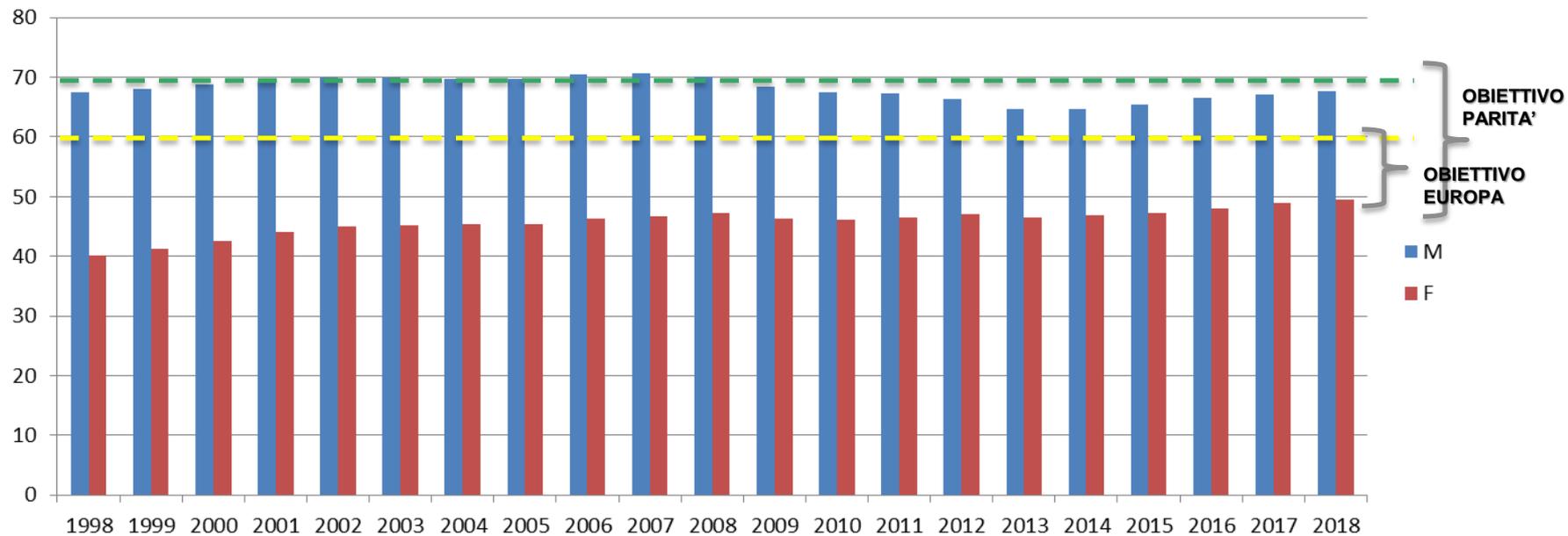
- Aumenta la richiesta di servizi
- Aumentano alcuni consumi
- Può migliorare la performance delle imprese
- In generale aumenta la platea dei talenti dai quali selezionare

Investire su occupazione femminile = migliorare qualità di vita

- famiglie *dual earner* sono più forti
- più sicurezza e più reddito effetto su fecondità potenziale

# ED INVECE I DUE OBIETTIVI DA SEMPRE MANCATI ...

## Tassi di occupazione per sesso - Italia



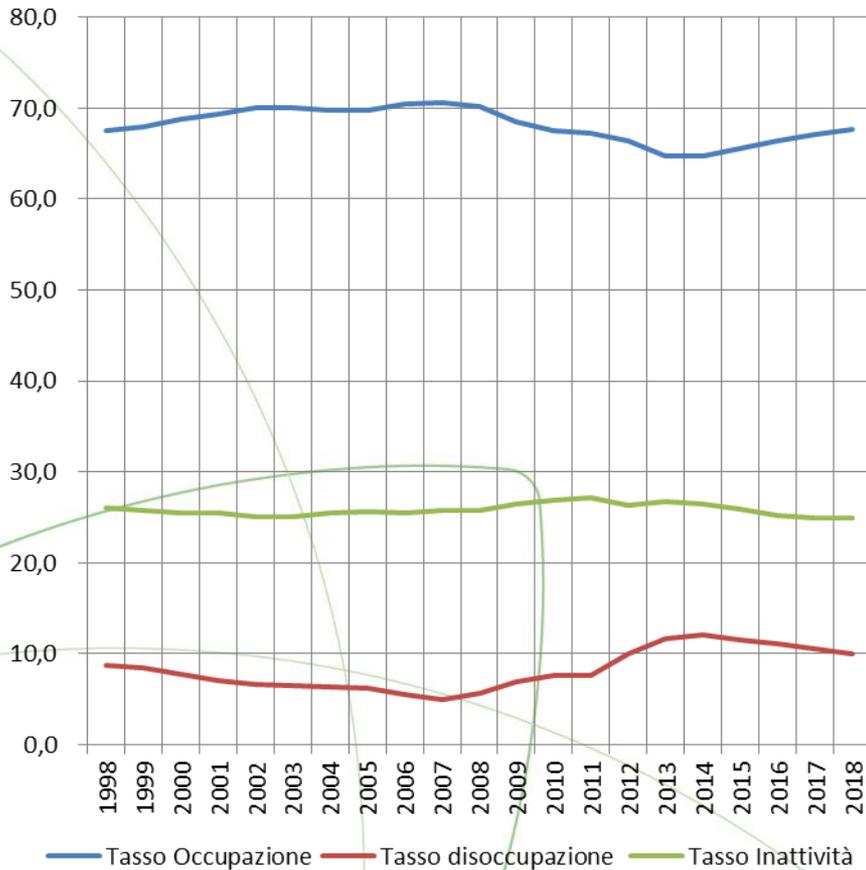
Istat

## ***OCCUPAZIONE FEMMINILE: LA SFIDA IRRISOLTA***

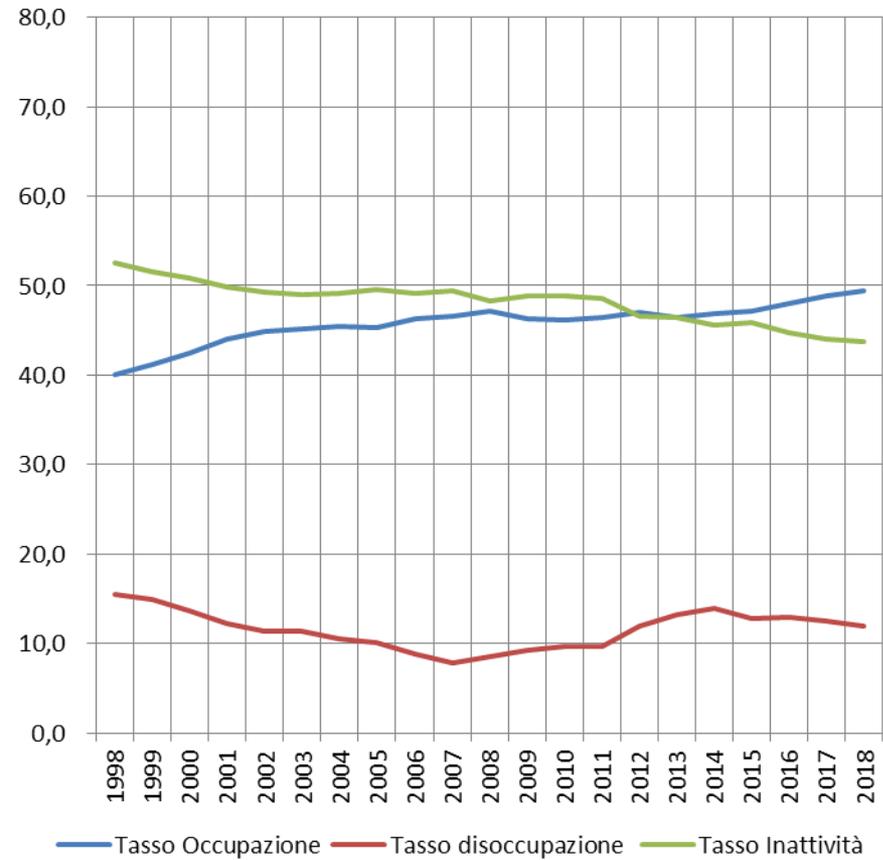


# IL MERCATO DEL LAVORO DUALE

## Indicatori MDL MASCHI



## Indicatori MDL FEMMINE

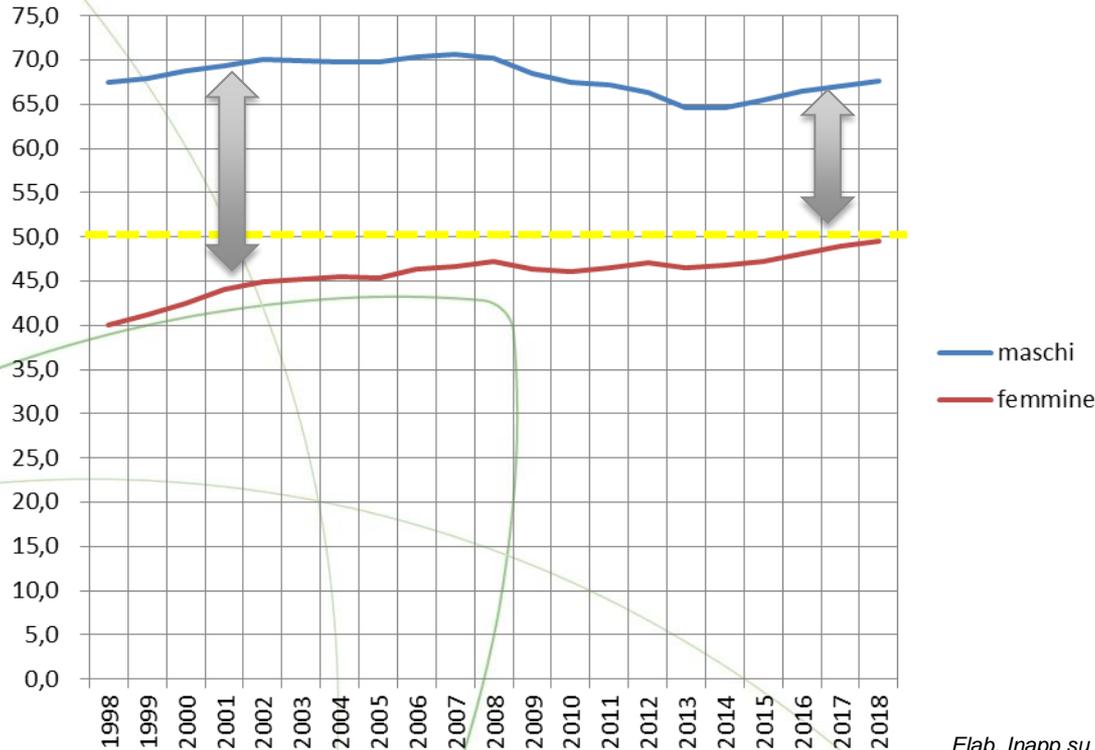


Istat 2018

# IL MERCATO DEL LAVORO DUALE NON È UN PRODOTTO DELLA CRISI

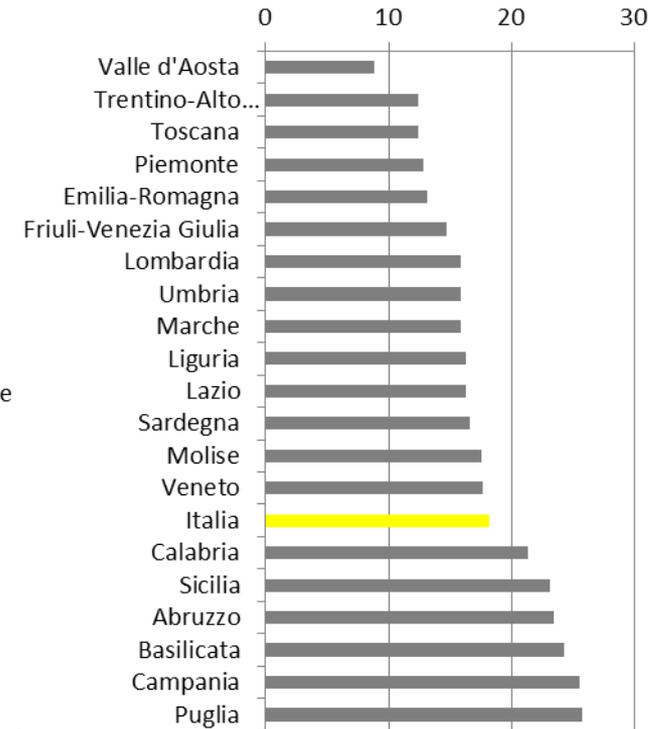
DEFINIZIONE DI TASSI  
DI OCCUPAZIONE ...  
QUANTITA' E NON  
QUALITA'

### Tassi di occupazione 15-64 anni



INDICATORE DI  
EQUITA'

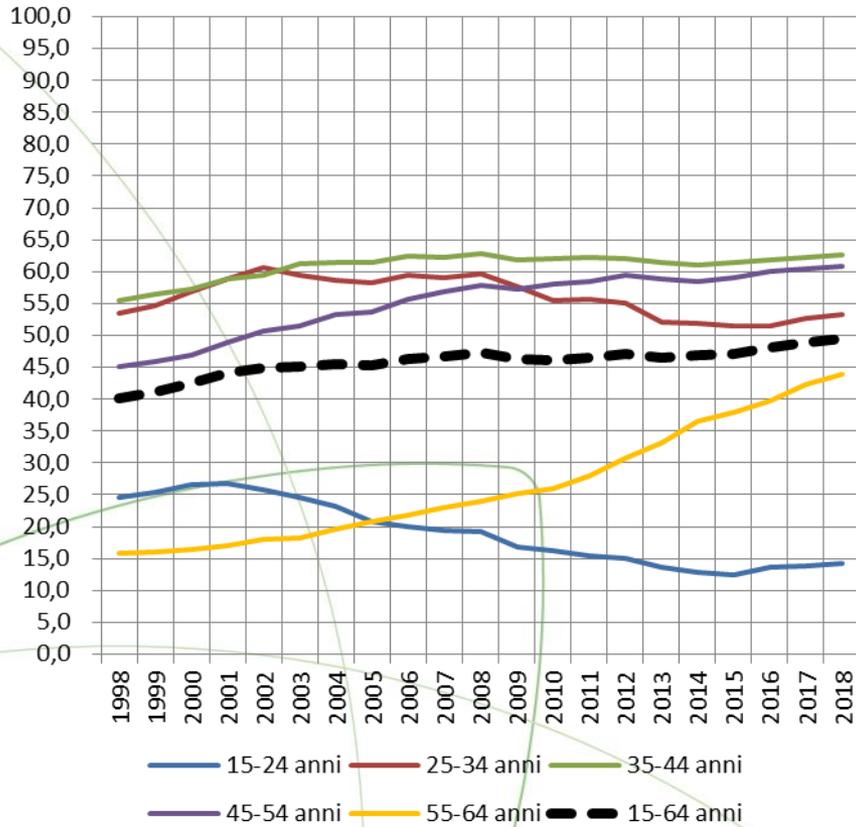
### Gender gap nei tassi di occupazione



Elab. Inapp su Istat 2018

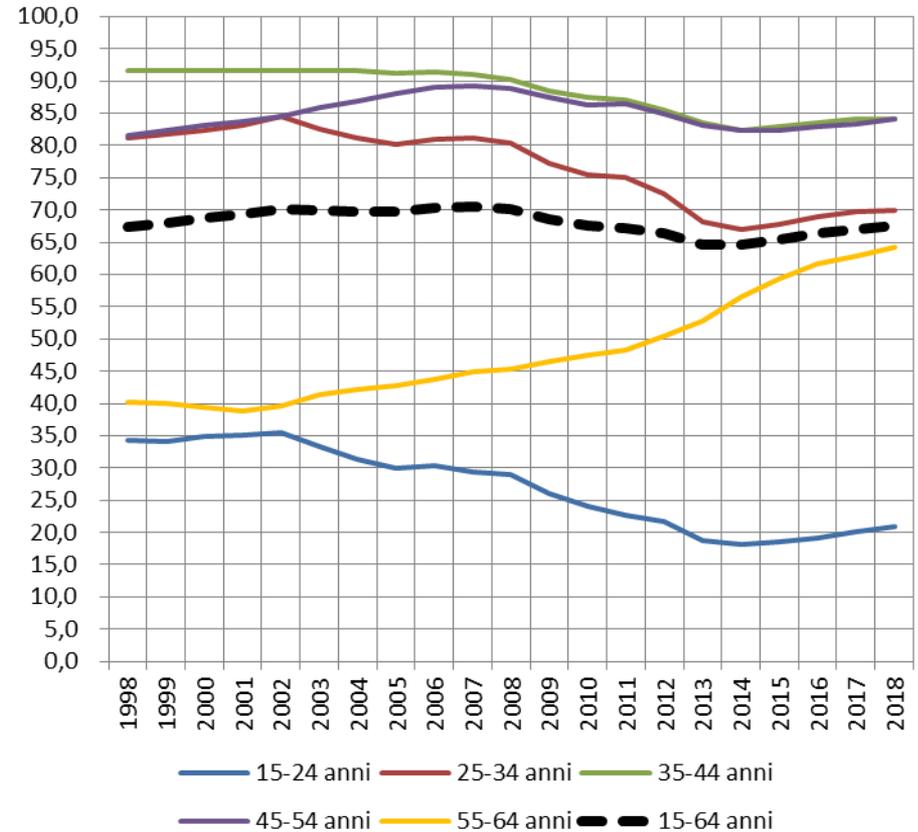
# L'OCCUPAZIONE CRESCE SOLO IN ALCUNE CLASSI DI ETÀ'

Tassi occupazione FEMMINE per classi di età

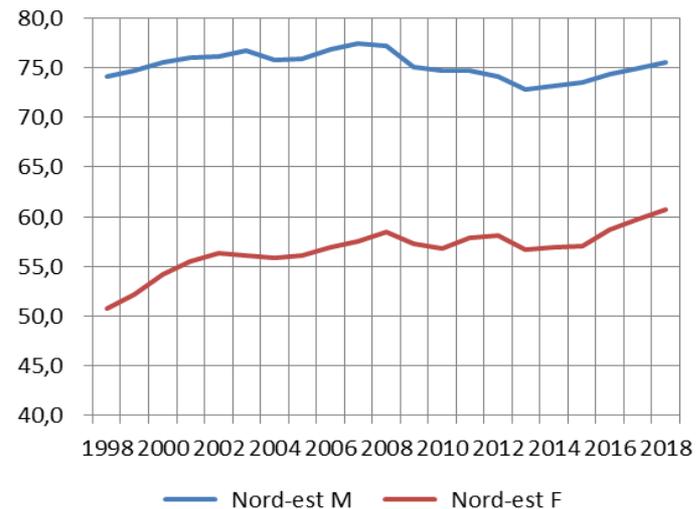
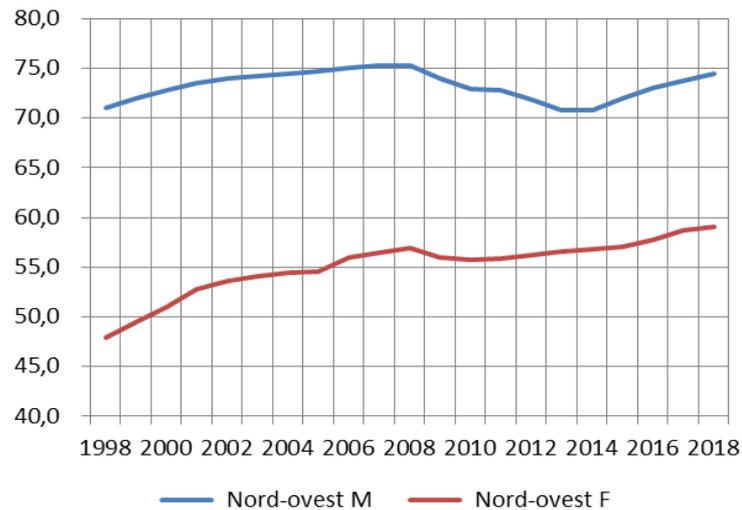
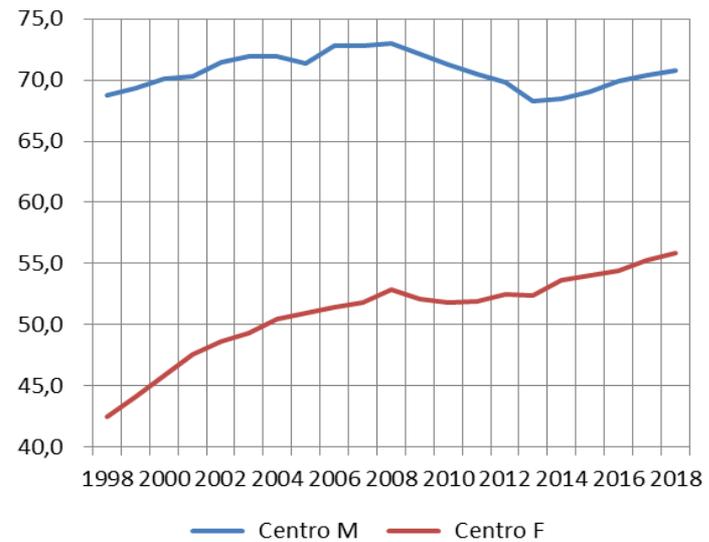
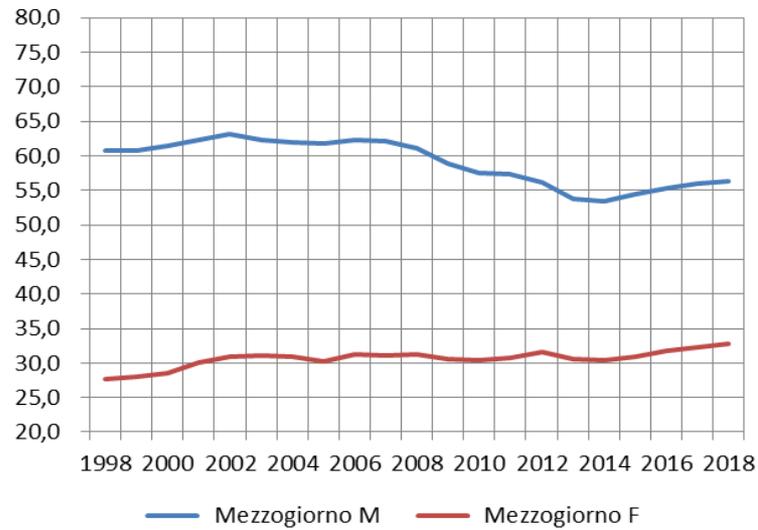


Istat 2018

Tassi occupazione MASCHI per classi di età

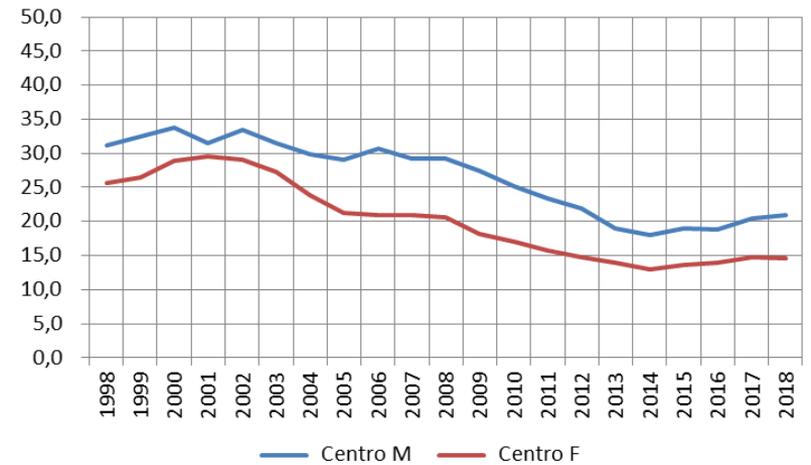
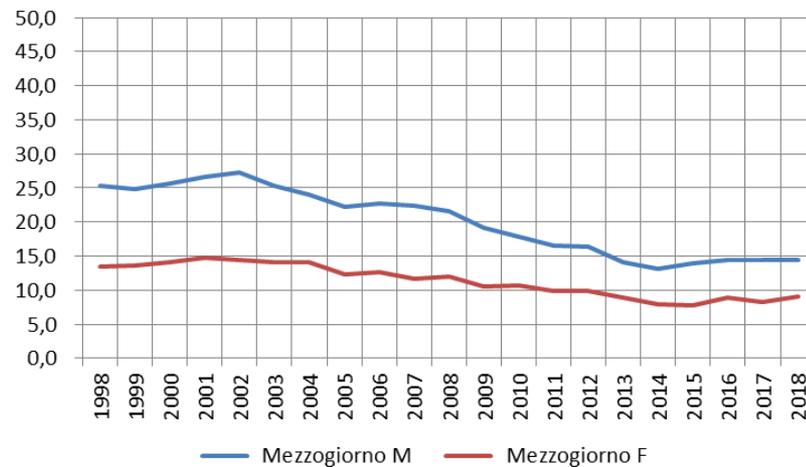
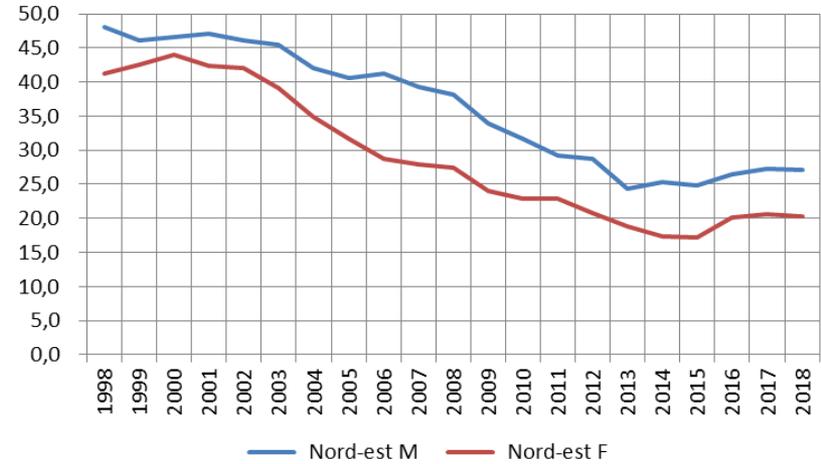
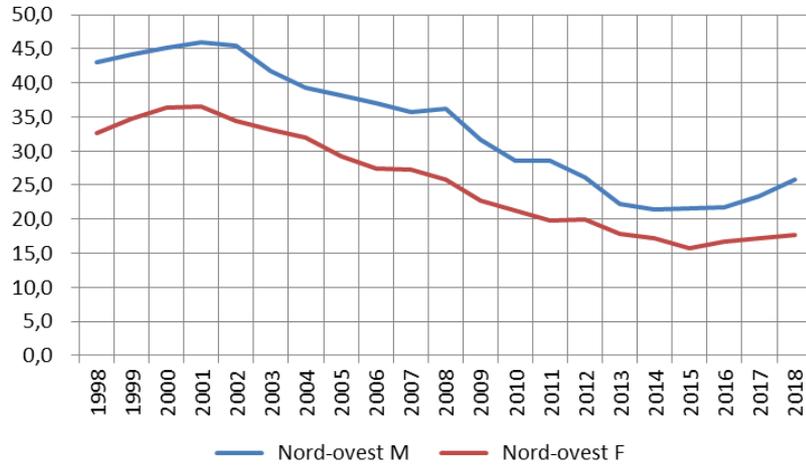


# GAP TERRITORIALI STRUTTURALI NEI TASSI DI OCCUPAZIONE 15-64 anni



Istat

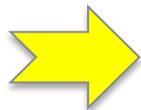
# ... 15-24 ANNI



# ***LA SITUAZIONE NEL 2018***

## ***IL BIENNIO 2017-2018: IL CONTESTO ITALIA...***

- ❑ L'occupazione è cresciuta, in termini di numero di occupati ma:



crescita dell'occupazione = **crescita di sottoutilizzo del lavoro** (aumento part time involontario, diminuzione del numero medio di ore lavorate, aumento del mismatch di competenze)

- ❑ Massimo storico di incidenza di lavoro a termine

- Salari non sono cresciuti

## ... E GLI EFFETTI DI GENERE

**Pur in presenza di un incremento numerico delle donne definibili «occupate», si confermano tutte le criticità strutturali del lavoro femminile:**

- Incidenza elevata di lavoro non stabile
- Aumento part time (anche involontario) e diminuzione di ore lavorate
- Prevalenza in settori e bassa remuneratività comparativa (segregazione orizzontale) e in posizioni non apicali (segregazione verticale)
- Discontinuità occupazionale dovuta a carichi di cura (maternità e *sandwich generation*)

## LA SITUAZIONE AL 2018 - INSTABILITA' LAVORATIVA

### Numero occupati e incidenza del TD sul totale occupati per sesso

	M			F		
	Occupati TD	Totale Occupati	% TD	Occupate TD	Totale Occupate	% TD
<b>Classe di età</b>						
<b>15-24 anni</b>	321	534	60	228	352	65
<b>25-34 anni</b>	451	1.871	24	437	1.454	30
<b>35-44 anni</b>	312	2.694	12	304	2.196	14
<b>45-54 anni</b>	243	2.840	9	224	2.507	9
<b>55-64 anni</b>	113	1.616	7	77	1.437	5
<b>65 anni e più</b>	10	99	10	4	83	5
<b>15 anni e più</b>	1.449	9.653	15	1.274	8.028	16

Istat 2018

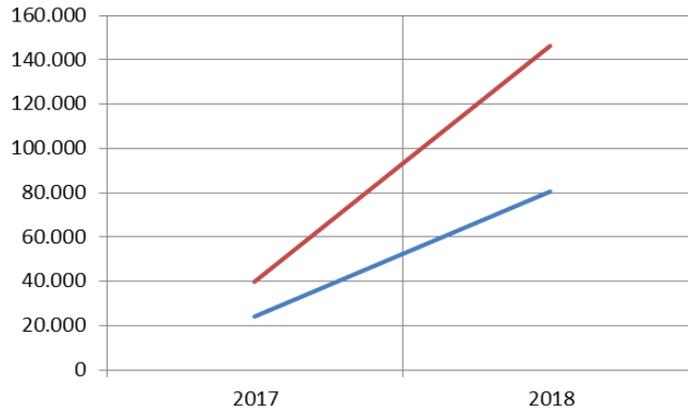
## LA SITUAZIONE AL 2018 - INSTABILITA' LAVORATIVA - LAVORO OCCASIONALE /1

		Contratto prestazione occasionale			Libretto famiglia		
		Numero lavoratori	Importo lordo totale	Numero ore	Numero lavoratori	Importo lordo totale	Numero ore
M	Fino a 29	22.950	5.538.891	423.582	2.002	454.360	39.597
	30 - 50	26.685	6.730.764	491.744	4.584	945.590	76.572
	51 ed oltre	30.790	8.992.753	650.357	6.069	2.188.040	188.274
	<b>TOTALE</b>	<b>80.425</b>	<b>21.262.407</b>	<b>1.565.683</b>	<b>12.655</b>	<b>3.587.990</b>	<b>304.443</b>
F	Fino a 29	41.415	9.614.528	738.845	7.321	2.254.210	195.715
	30 - 50	63.541	15.878.061	1.191.615	29.771	6.688.130	605.999
	51 ed oltre	41.113	10.575.279	779.751	30.399	11.929.530	1.023.332
	<b>TOTALE</b>	<b>146.069</b>	<b>36.067.867</b>	<b>2.710.211</b>	<b>67.491</b>	<b>20.871.870</b>	<b>1.825.046</b>

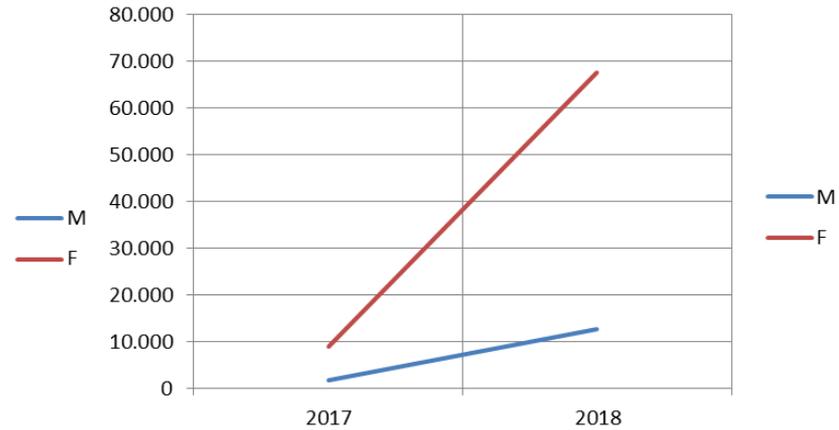
Inps 2018

# LA SITUAZIONE AL 2018 - INSTABILITA' LAVORATIVA - LAVORO OCCASIONALE/2

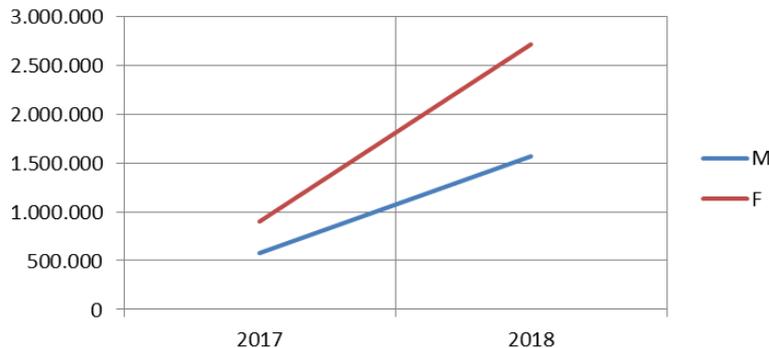
**Contratto prestazione occasionale -  
numero lavoratori**



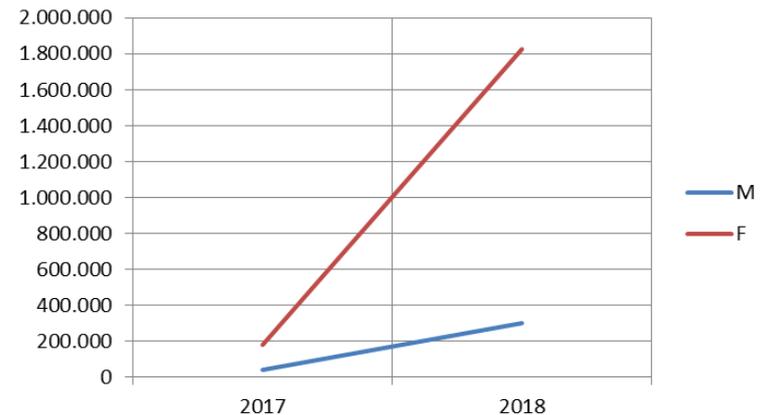
**Libretto famiglia - numero lavoratori**



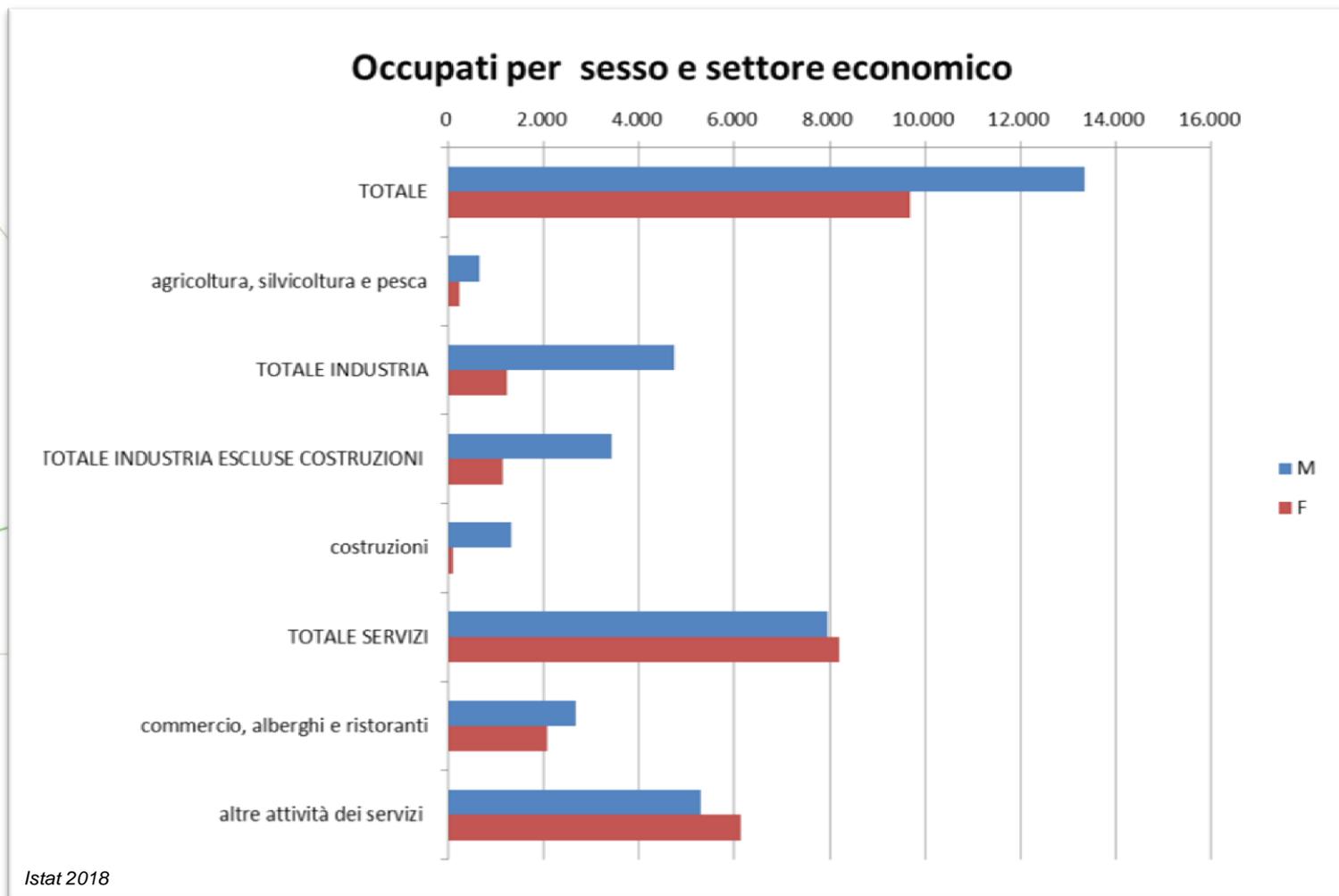
**Contratto prestazione occasionale -  
numero ore**



**Libretto famiglia - numero ore**



# LA SITUAZIONE AL 2018 – SEGREGAZIONE ORIZZONTALE



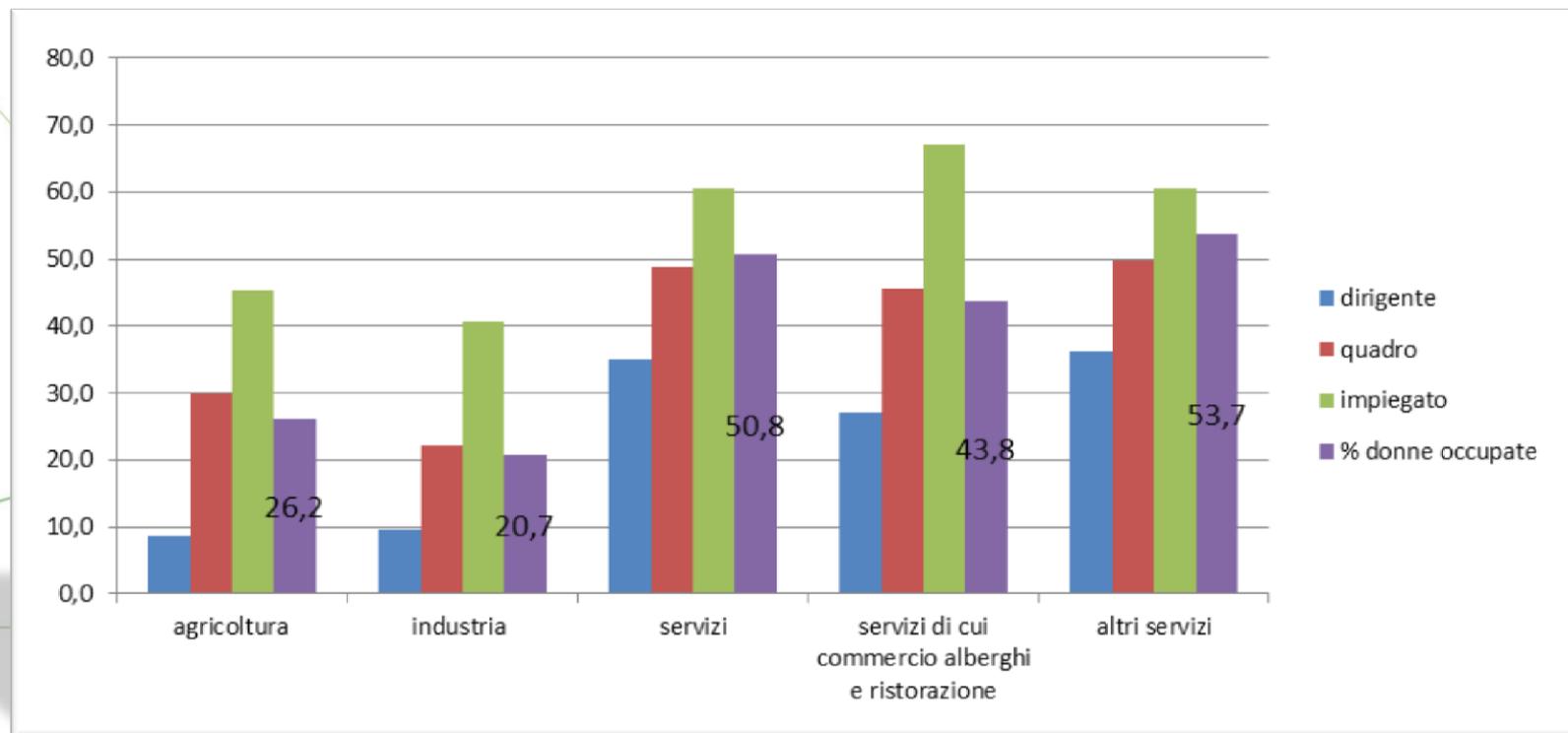
## LA SITUAZIONE AL 2018 - SEGREGAZIONE VERTICALE

	M	F	TOT	% donne per profilo	% profilo sul totale occupate donne
<b>Profilo professionale</b>					
dirigente	276	122	398	30,7	1,3
quadro	671	549	1.220	45,0	5,7
impiegato	3.273	4.401	7.674	57,4	45,5
operaio	5.348	2.896	8.244	35,1	29,9
apprendista	82	55	138	40,1	0,6
lavoratore a domicilio	3	4	7	59,5	0,0
dipendenti	9.653	8.028	17.681	45,4	83,0
imprenditore	219	54	273	19,8	0,6
libero professionista	909	490	1.399	35,0	5,1
libero professionista senza dipendenti	758	437	1.196	36,6	4,5
libero professionista con dipendenti	151	53	203	26,0	0,5
lavoratore in proprio	2.306	782	3.088	25,3	8,1
lavoratore in proprio senza dipendenti	1.617	530	2.148	24,7	5,5
lavoratore in proprio con dipendenti	689	252	941	26,8	2,6
coadiuvante familiare	134	160	294	54,4	1,7
socio di cooperativa	17	9	27	35,0	0,1
collaboratore	111	150	261	57,4	1,6
indipendenti	3.696	1.646	5.342	30,8	17,0
<b>totale</b>	<b>13.349</b>	<b>9.674</b>	<b>23.023</b>	<b>42,0</b>	

Elab, Inapp su Istat 2018

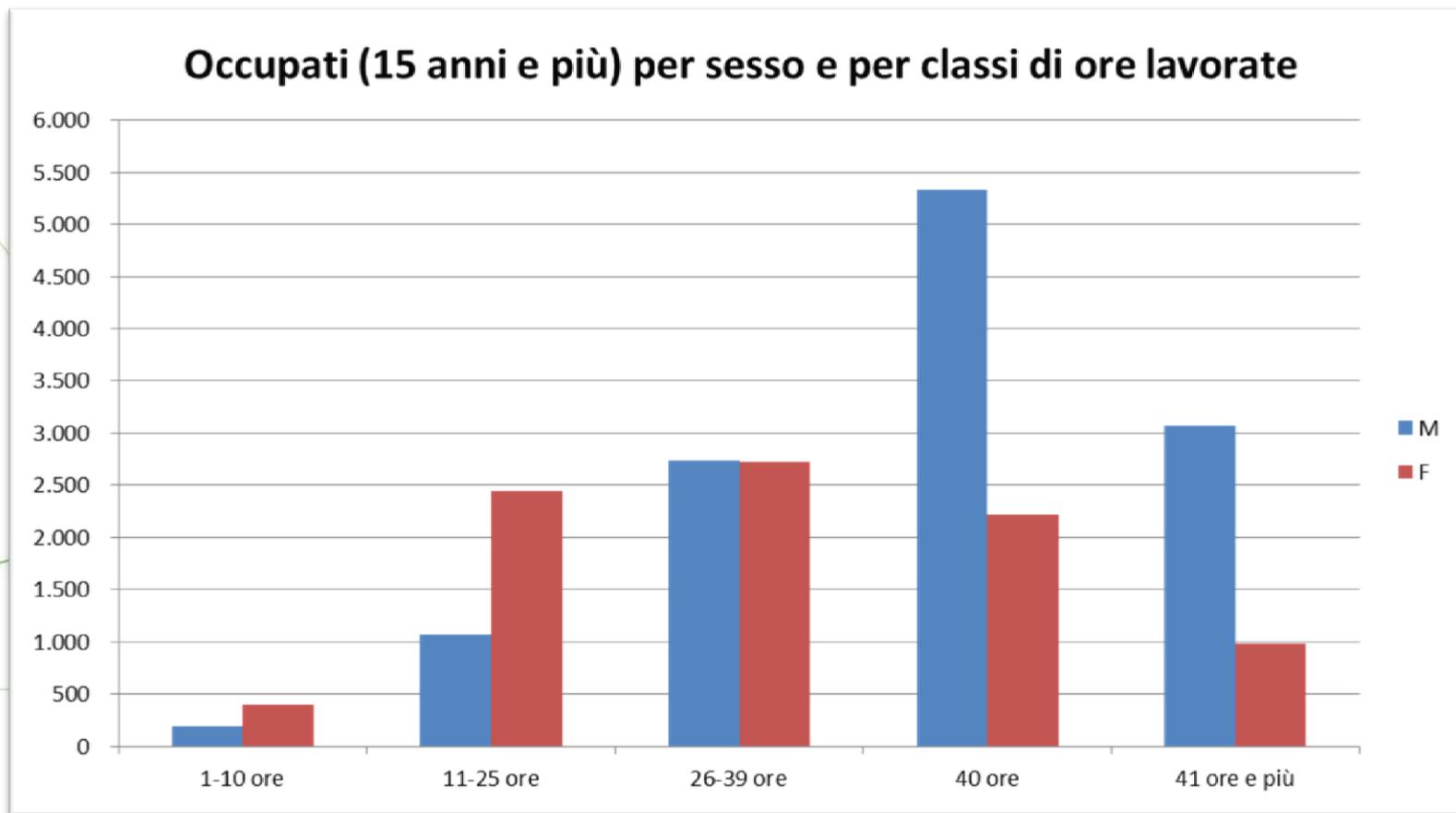
## LA SITUAZIONE AL 2018 - DOPPIA SEGREGAZIONE

Occupate donne per settori economici e posizione nella gerarchia professionale lavoro dipendente (incidenza %)



Elab, Inapp su Istat 2018

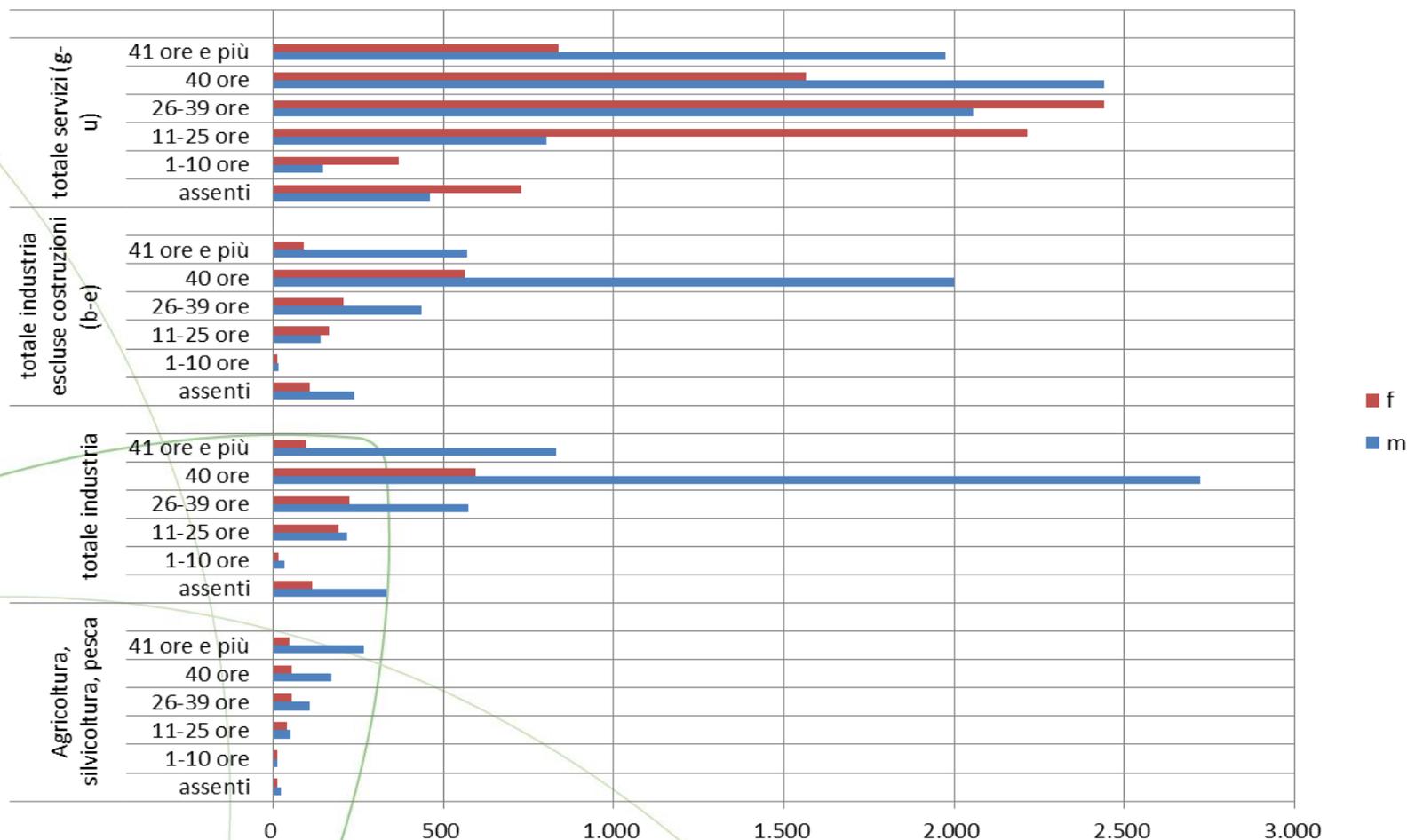
## LA SITUAZIONE AL 2018 – SEGREGAZIONE ORARIA



Istat 2018

## SEGREGAZIONE ORIZZONTALE ED ORARIA

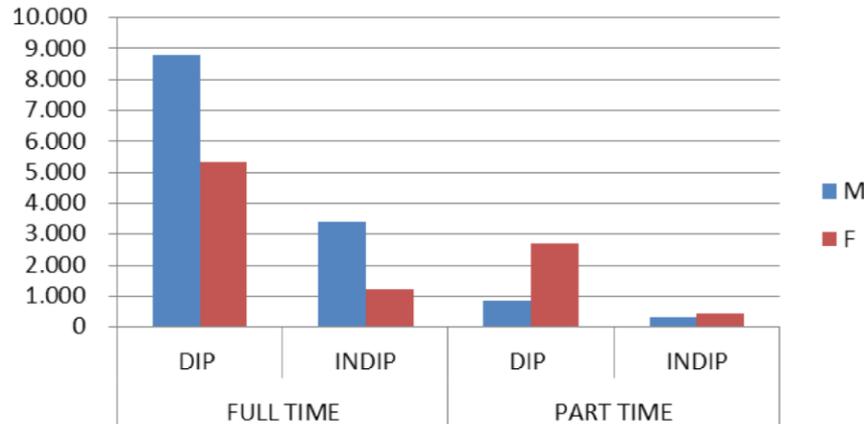
### Occupati per sesso, settore economico e classe di ore lavorate



Elab, Inapp su Istat 2018

# IL PART TIME RESTA PREROGATIVA FEMMINILE

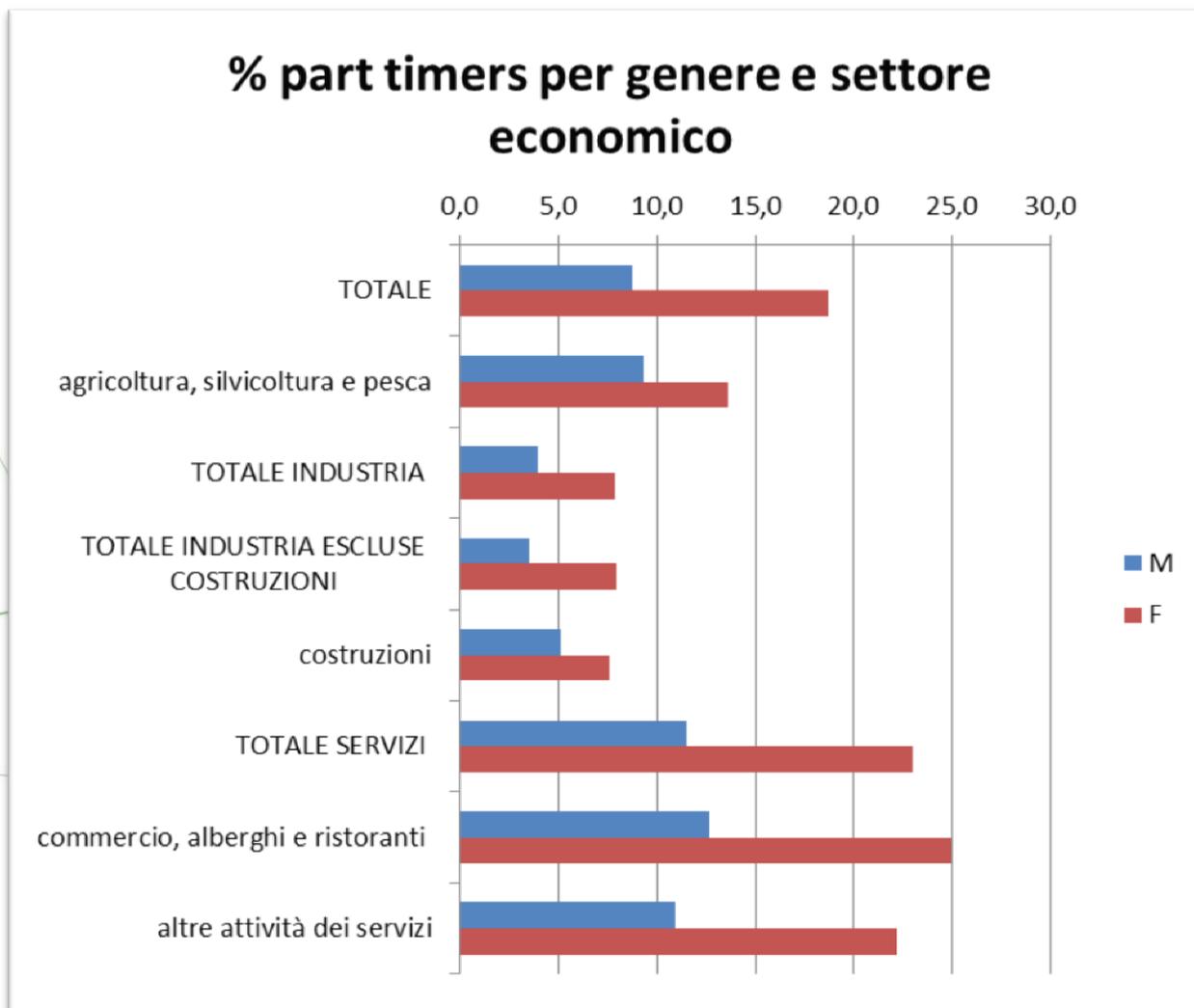
## Occupati per regime orario e rapporto di lavoro (v.a.)



	% donne su totale part timers
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen	88
Trentino Alto Adige	87
Provincia Autonoma Trento	86
Veneto	84
Friuli-Venezia Giulia	83
Emilia-Romagna	82
Valle d'Aosta /	81
Liguria	80
Piemonte	80
Lombardia	79
Umbria	78
Marche	78
Toscana	77
Italia	76
Lazio	76
Abruzzo	73
Sardegna	72
Molise	69
Basilicata	68
Puglia	66
Campania	63
Sicilia	62
Calabria	61

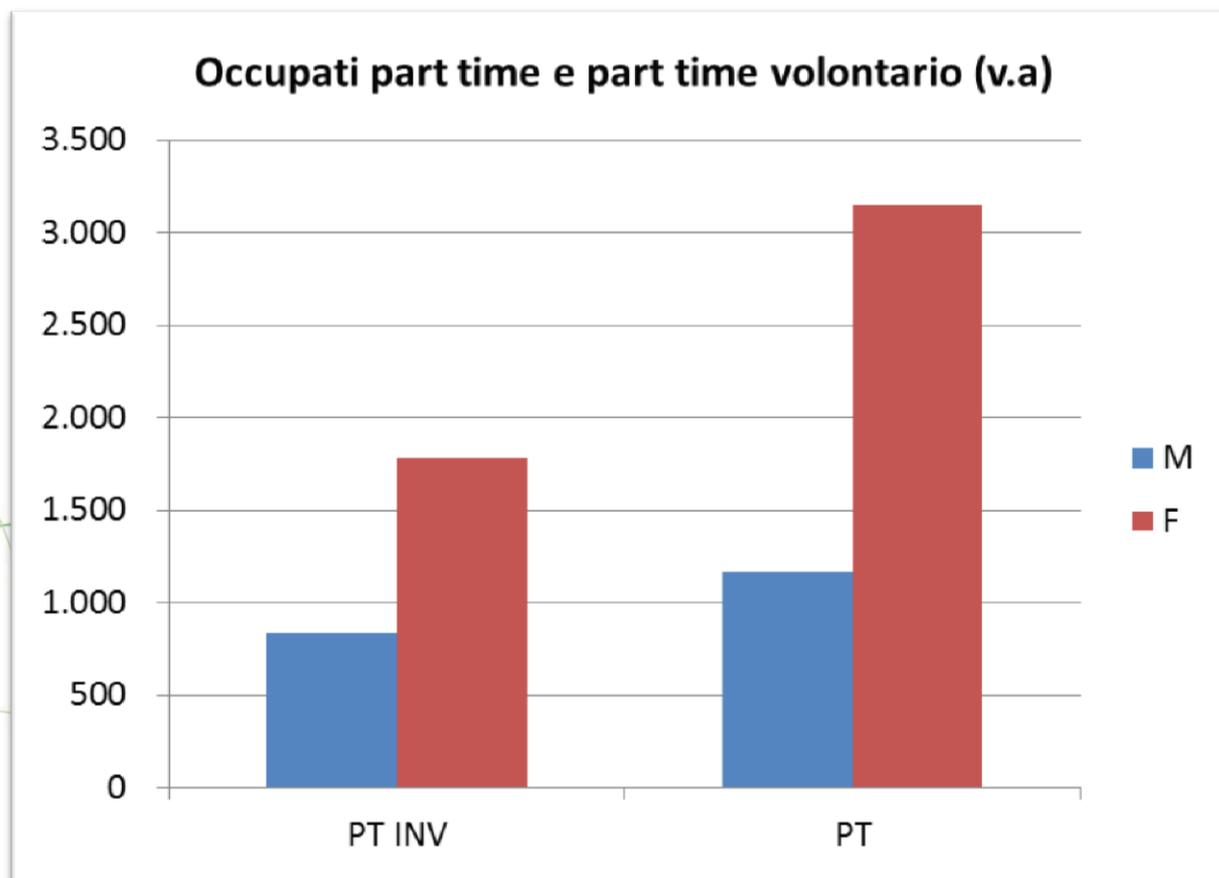
Istat

## ... PART TIME E SEGREGAZIONE ORIZZONTALE



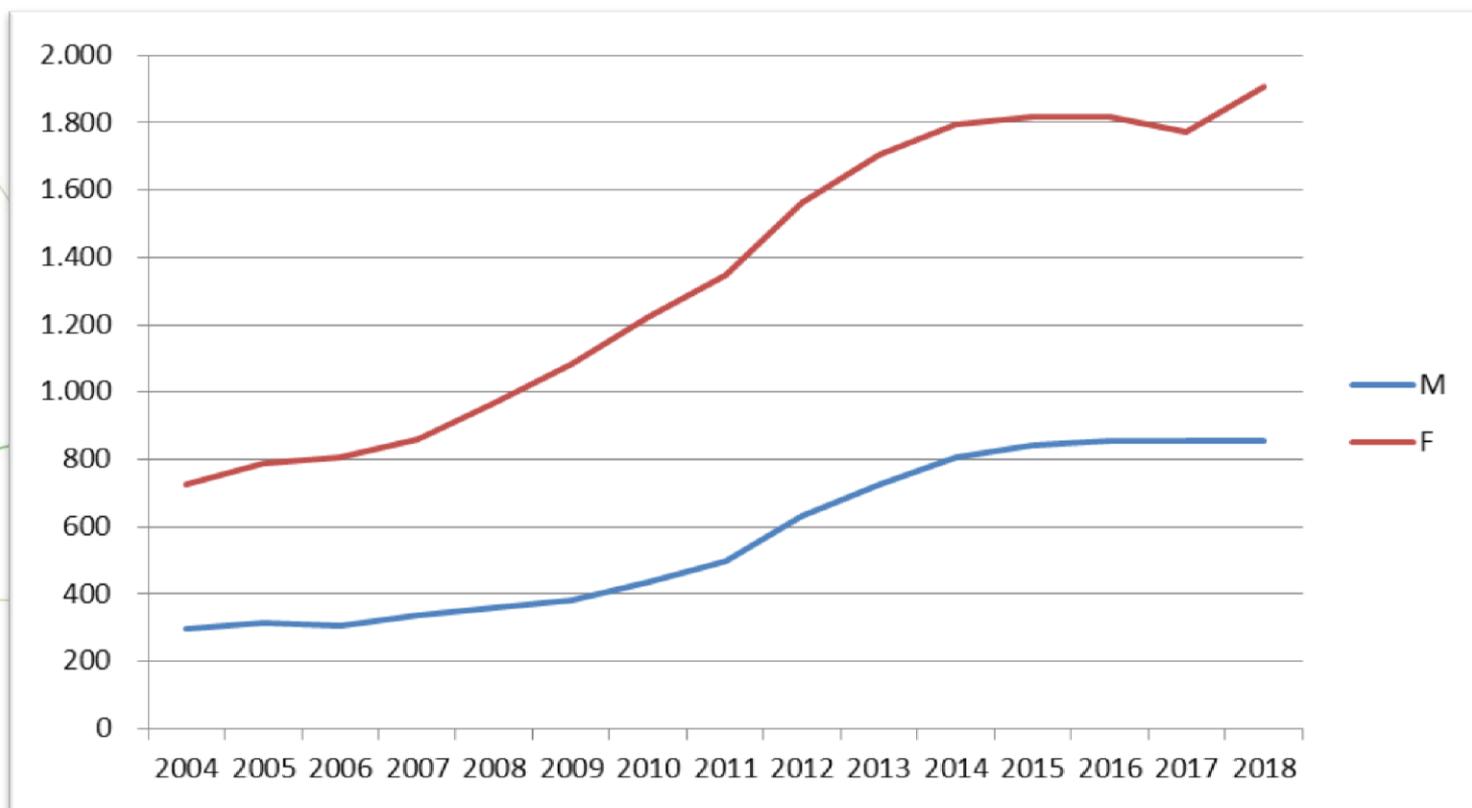
Elab, Inapp su Istat 2018

## ... PART TIME SCELTA O OBBLIGO?



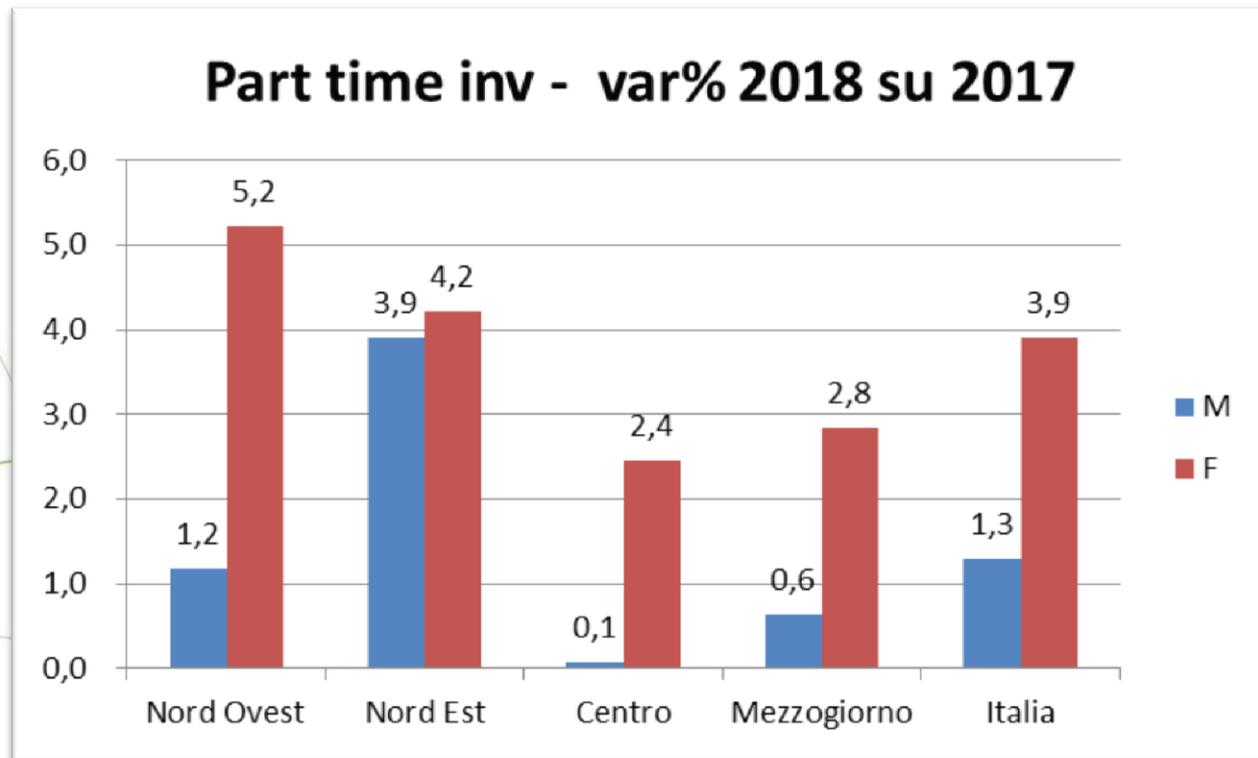
Istat 2018

Numero di occupati in part time involontario per genere (v.a) (2004-2018)



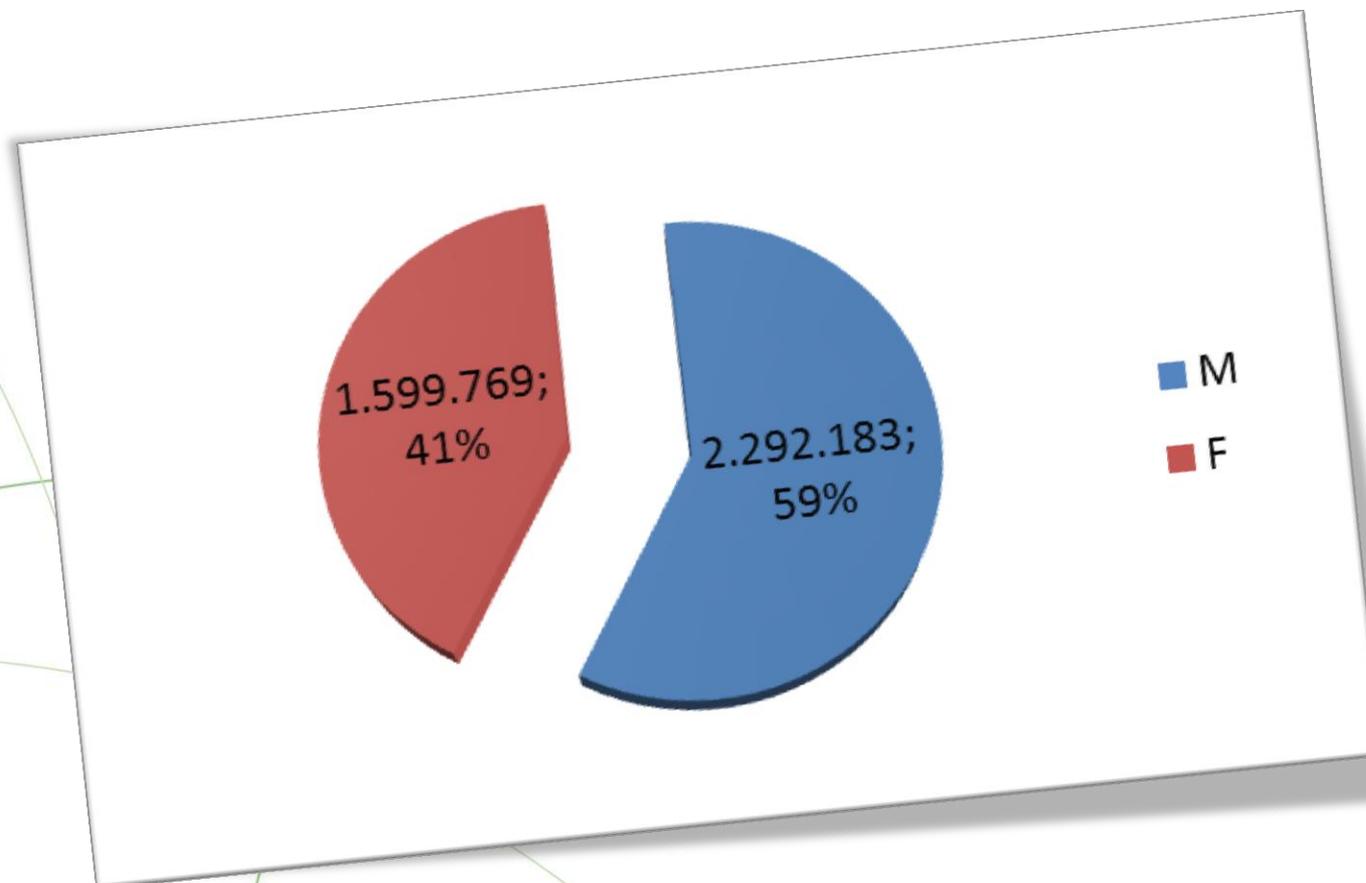
Istat 2018

## ... UNA CRESCITA CON FORTE CONNOTAZIONE DI GENERE !



Elab, Inapp su Istat 2018

## Assunzioni con incentivo per genere e per tipologia contrattuale



Inps 2018

**... E LA CONFERMA DELLE CRITICITA' STRUTTURALI  
DEL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE :  
1. IL RUOLO DEL PART TIME**

**Assunzioni con incentivo per genere e tipologia di incentivo**

	M	di cui PT	% M PT	F	di cui PT	% F PT	% donne assunte per incentivo
Occupazio ne sud	20.228	8.821	43,6	12.079	8.514	70,5	37,4
Esonero giovani	19.575	5.698	29,1	13.927	7.263	52,2	41,6
Altro	15.940	6.647	41,7	50.173	33.107	66,0	75,9
<b>TOTALE</b>	<b>55.743</b>	<b>21.166</b>	<b>38,0</b>	<b>76.179</b>	<b>48.884</b>	<b>64,2</b>	<b>41,1</b>

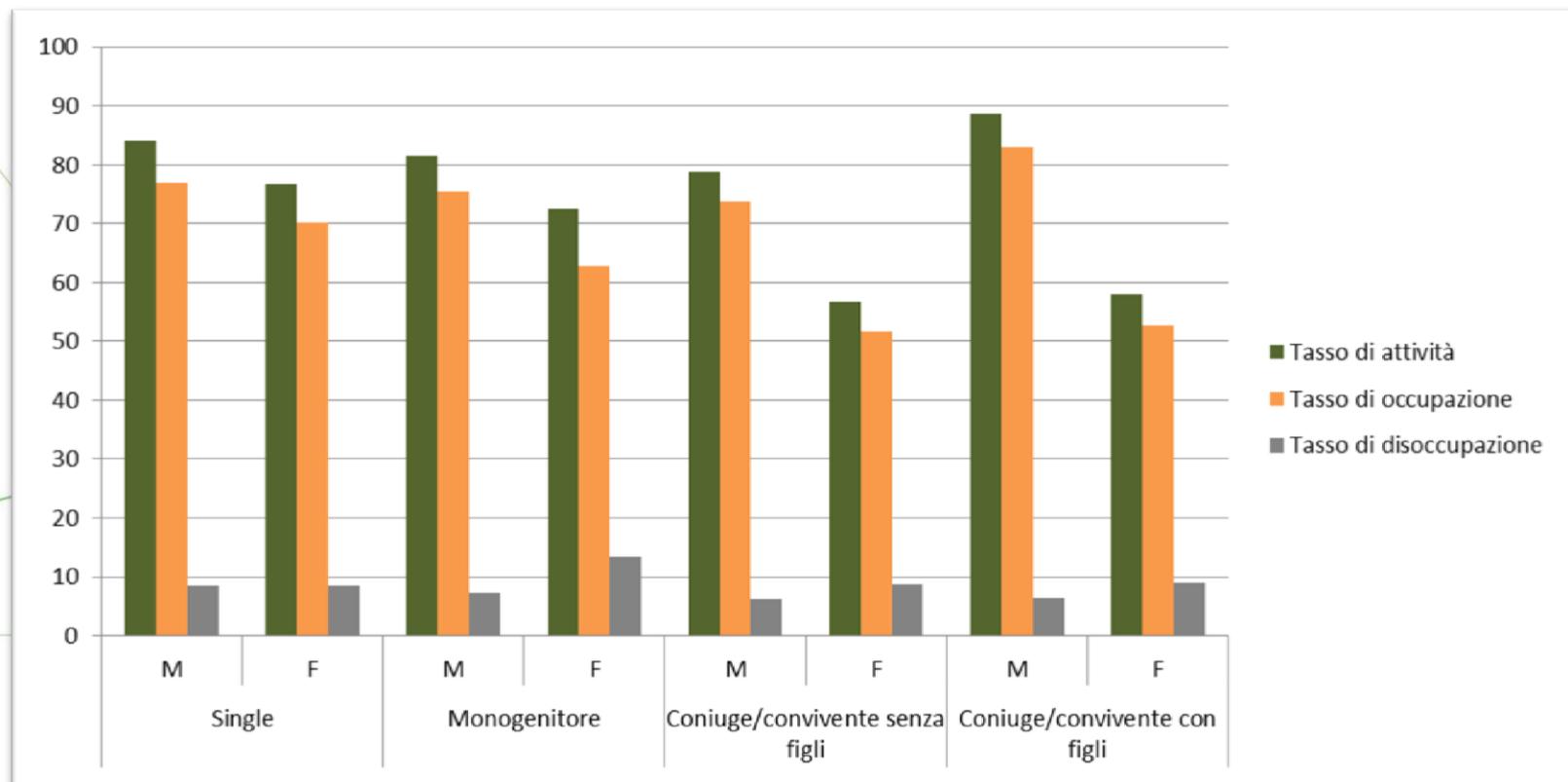
Elab. Inapp su Inps 2018

## ***... E LA CONFERMA DELLE CRITICITA' STRUTTURALI DEL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE : 2. ATIPICITA' CONTRATTUALE***

- ❑ Le assunzioni **a tempo indeterminato** di donne sono il 34,5% del totale, considerando tutti gli incentivi.
- ❑ Per oltre il 56% si collocano nelle imprese fino a 15 dipendenti, seguito dalle grandi imprese oltre i 100 dipendenti e poi da quelle tra 16 e 99 dipendenti.
- ❑ Stesso modello anche per le assunzioni maschili.
  
- ❑ La percentuale sul totale dei beneficiari di donne assunte con **contratto a tempo determinato** è molto più elevata di quella degli uomini (sono il 74% del totale, l'89% delle persone sino ai 29 anni, l'84% di quelle tra i 30 e i 49). A conferma della rilevanza di genere dell'atipicità le donne sono l'85% delle assunzioni **stagionali** e il 93% di quelle in **somministrazione** .

## INCIDENZA DELLA CONDIZIONE FAMILIARE

Tassi di attività, occupazione e disoccupazione dei coniugi o conviventi di 25-64 anni con figli per sesso, area geografica e numero di figli



Istat 2018

## PERSISTE MODELLO «MALE BREADWINNER»

CONDIZIONE DELL'UOMO	Condizione della donna						Totale
	Occupata a tempo pieno	Occupata a tempo parziale	In cerca di occupazione	Non forze di lavoro, di cui	senza pensione da lavoro	con pensione da lavoro	
	Senza figli						
Occupato a tempo pieno	787	273	94	460	421	39	1614
Occupato a tempo parziale	57	31	10	43	37	6	142
In cerca di occupazione	36	21	21	35	35	1	113
<i>Non forze di lavoro, di cui:</i>	215	82	18	721	531	190	1035
<i>senza pensione da lavoro</i>	64	30	11	133	121	12	238
<i>con pensione da lavoro</i>	151	52	7	588	409	178	797
<b>TOTALE</b>	<b>1096</b>	<b>408</b>	<b>143</b>	<b>1259</b>	<b>1023</b>	<b>236</b>	<b>2905</b>
	Con figli						
Occupato a tempo pieno	2332	1335	306	2418	2376	42	6392
Occupato a tempo parziale	100	92	27	154	150	4	374
In cerca di occupazione	100	73	80	204	203	1	457
<i>Non forze di lavoro, di cui:</i>	309	137	30	800	709	91	1276
<i>senza pensione da lavoro</i>	144	77	22	357	350	7	600
<i>con pensione da lavoro</i>	165	60	8	443	359	84	676
<b>TOTALE</b>	<b>2841</b>	<b>1637</b>	<b>444</b>	<b>3577</b>	<b>3439</b>	<b>138</b>	<b>8498</b>

Istat 2018

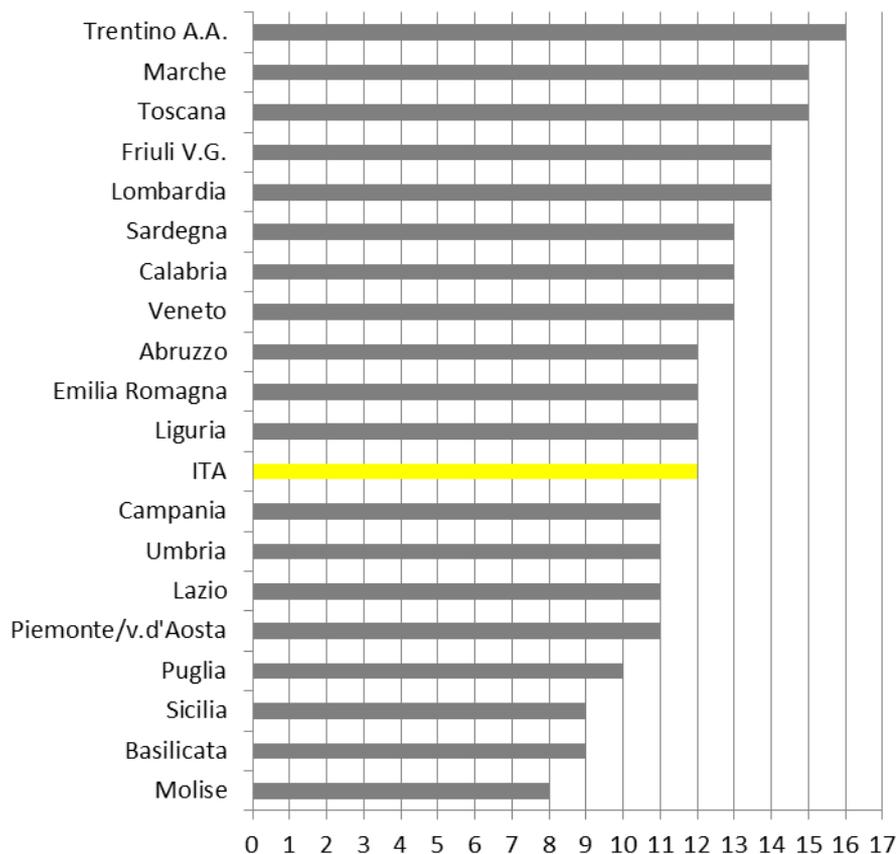
# MATERNITA' E LAVORO

## Condizione occupazionale prima e dopo la nascita di un figlio – donne

	% sul totale
LL	48
NLL	5
LNL	12
NLNL	35

LL – Lavorava prima e Lavora dopo la maternità  
 NLL – Non Lavorava prima e Lavora dopo  
 LNL – Lavorava prima e Non Lavora più dopo  
 NLNL – Non Lavorava né prima né dopo

## % Fuoriuscita donne dal mdl (LNL)



Inapp Plus , 2016

## ***LE DIMISSIONI VOLONTARIE IN PRESENZA DI FIGLI***

***0-3 ANNI/1*** (ex art. 55 del dlgs 26 marzo 2001, n. 151) /1

- ❑ 35.003 dimissioni e risoluzioni consensuali (circa il 12% in più rispetto all'anno precedente). Di queste **27.443** sono di lavoratrici madri;
- ❑ Il 56% tra i 26 e i 35 anni;
- ❑ Il 60% riguarda un solo figlio (18.070 casi; in 10.915 casi due figli, in 3.071 casi in attesa del primo figlio);
- ❑ Il 47% circa delle convalide riguarda individui con un'anzianità di servizio fino a 3 anni (12.449 lavoratrici madri e 3.884 lavoratori padri).
- ❑ Prevalenza delle cessazioni nei settori di attività economica a maggiore occupazione femminile. 12.377 convalide (pari al 35% del totale) hanno riguardato il settore dei Servizi, 11.431 (corrispondenti al 33%) il Commercio e 5.824 (17%) l'Industria.
- ❑ Concentrazione nelle imprese di minori dimensioni. Il 54% (pari a 18.848) in imprese fino a 15 dipendenti e il 17% (pari a 5.985) ha interessato le imprese tra i 16 e i 50 dipendenti.

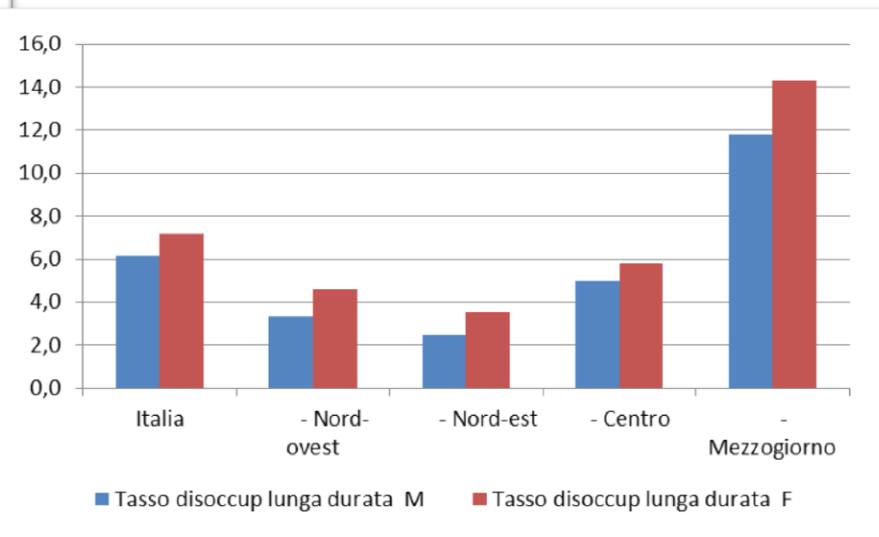
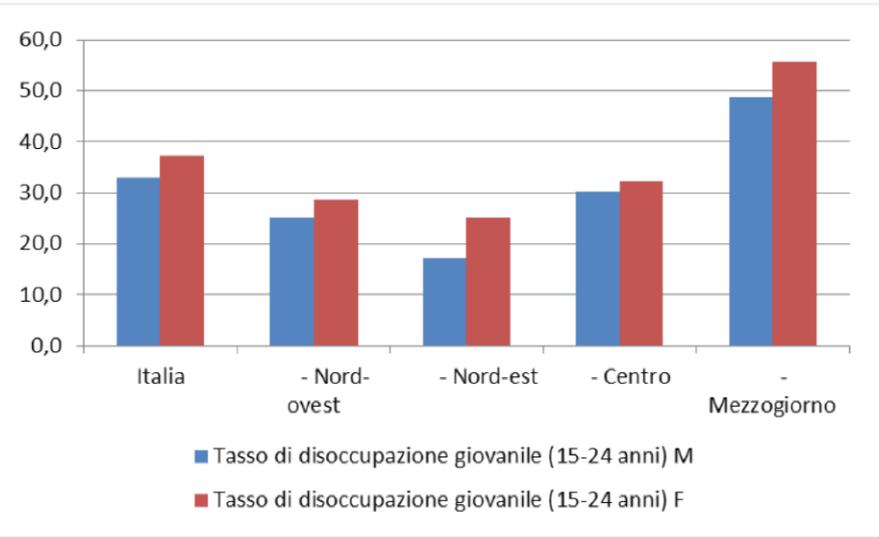
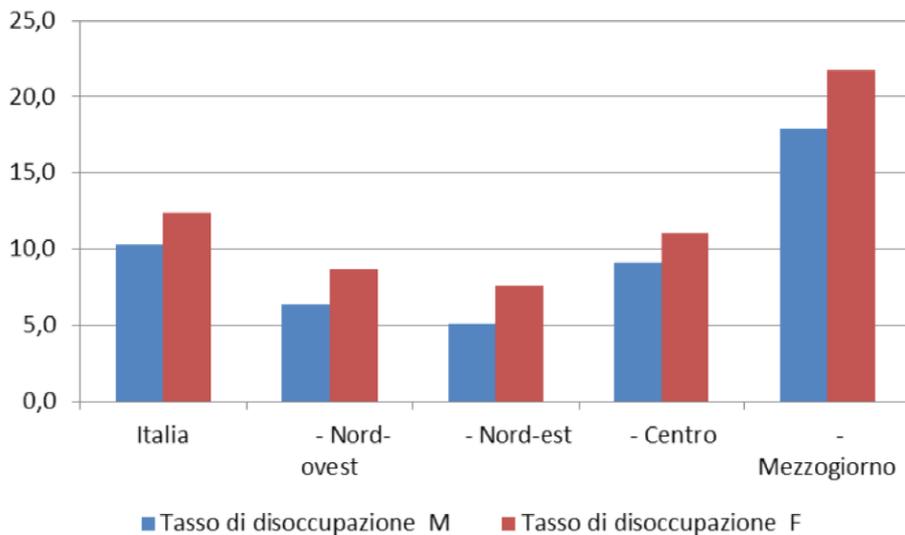
## LE DIMISSIONI VOLONTARIE IN PRESENZA DI FIGLI

**0-3 ANNI /2** (ex art. 55 del dlgs 26 marzo 2001, n. 151)

Motivazione	N. Lavoratrici madri	N. Lavoratori padri
• <i>difficoltà di conciliare il lavoro con le esigenze di cura dei figli</i>	13.521	333
• <i>assenza di parenti di supporto</i>	6533	166
• <i>mancato accoglimento al nido</i>	5.655	138
• <i>organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole</i>	2.610	62
• <i>elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato (es. asilo nido o baby sitter)</i>	1.333	29
• <i>mancata concessione del part time/orario flessibile/modifica turni di lavoro,</i>	1.302	288
• <i>cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge</i>	1.044	195

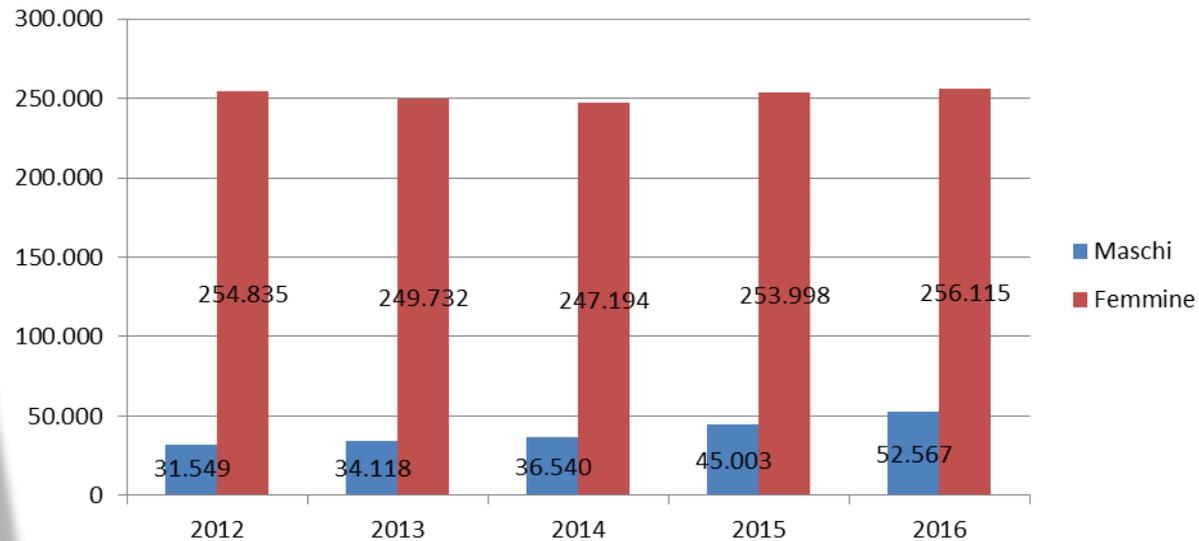
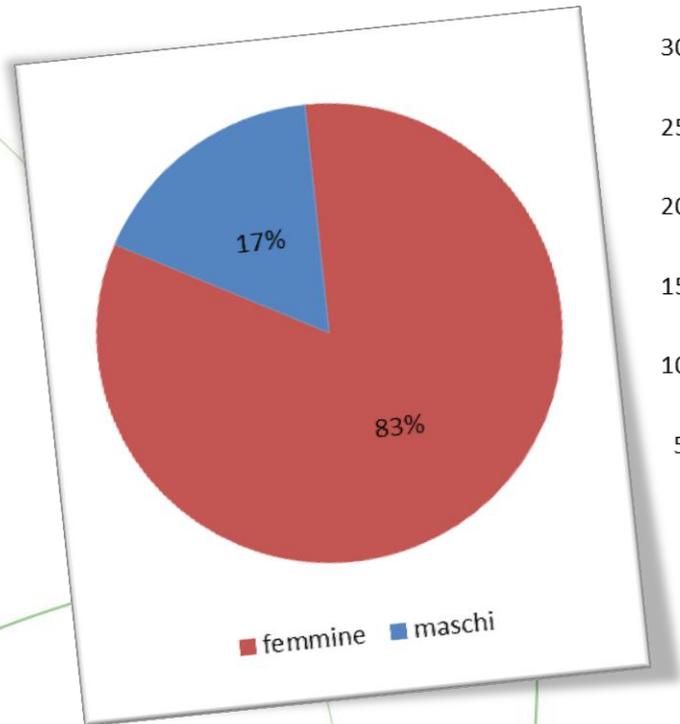
Ispettorato Nazionale del Lavoro , 2018

## LA DISOCCUPAZIONE E' FEMMINA



Istat 2018

# IL CONGEDO PARENTALE : PROBLEMI STRUTTURALI

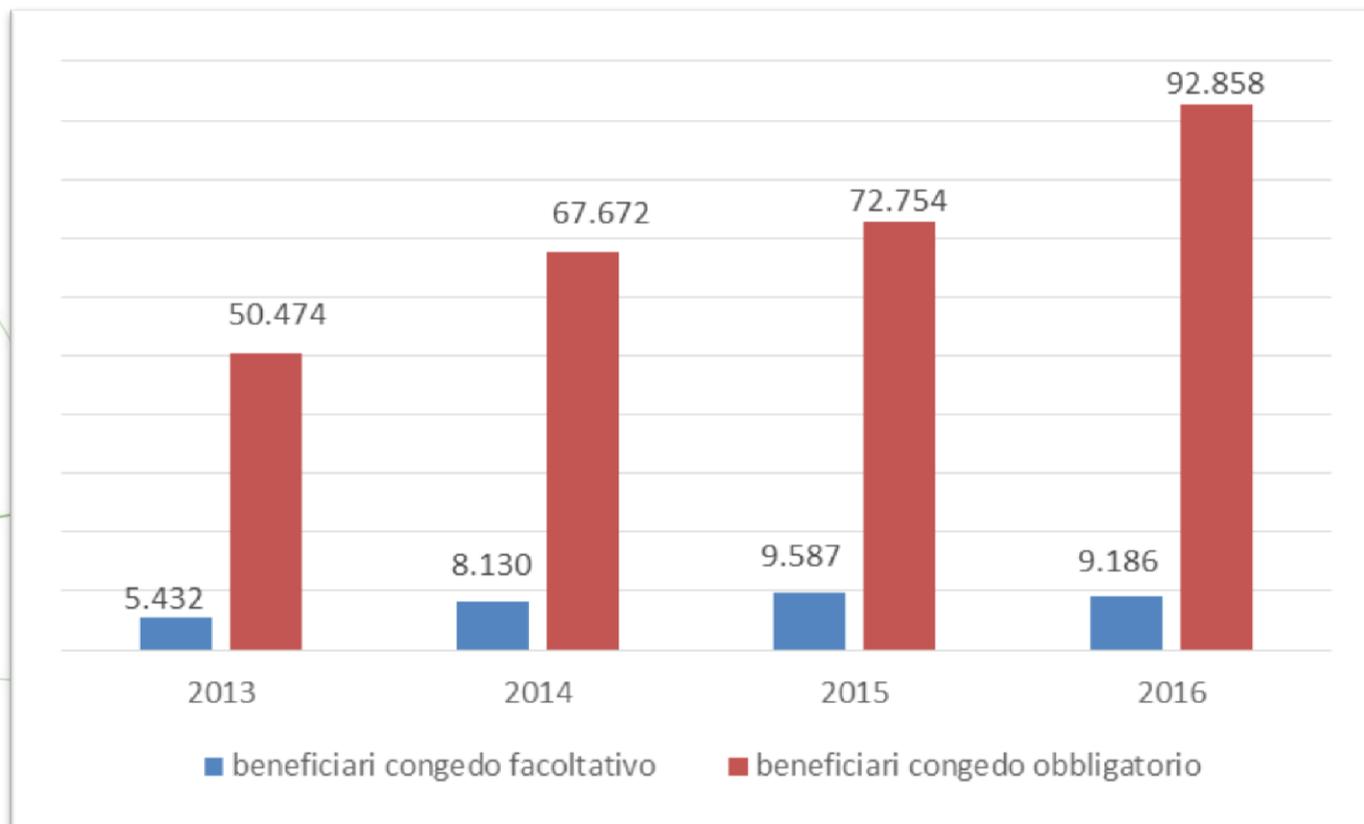


Nella sola PA giorni di assenza 2017 per congedi parentali:

M= 57.817

F= 141.587

## ***IL CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO***



## ***ALTERNATIVE: CONTRIBUTO VOUCHER/1***

Ex art. 4 comma 24, lettera b) L. 92/2012 – approccio sperimentale  
 Contributo monetario per rinuncia al congedo parentale DA PARTE DELLA  
 SOLA MADRE

<b>Anno</b>	<b>Bonus per Asilo Nido</b>	<b>Bonus/Voucher Baby sitter</b>	<b>Totale</b>
<b>2016</b>	1269	6991	8260
<b>2017</b>	2121	13628	15749
<b>2018</b>	452	4302	4754

*Inps, giugno 2018*

## ***ALTERNATIVE: CONTRIBUTO VOUCHER/2***

Fattori su cui riflettere:

- Possibilità fornita da ordinamento di «monetarizzazione» di un diritto
- Azione concessa alla sola madre in sostituzione di istituto rivolto alla condivisione di madri e padri – non adeguata valutazione della ratio del congedo (condivisione e interesse del minore)?
- Equiparazione da parte di policy pubblica tra baby sitter e strutture
- Sottovalutazione di effetti perversi su cultura aziendale che spinge per rientro al lavoro delle madri

## *ALTERNATIVE: CONTRIBUTO VOUCHER/3*

### Evidenze dall'impiego:

- ❑ Utilizzo voucher più ampio che quota asilo nido
- ❑ Dopo 6 mesi dal congedo di maternità beneficio economico scompare ma sembra esistere una relazione tra quota di chi abbandona il lavoro e chi no (13% chi non ne ha usufruito lascia il lavoro, contro il 5%) *(Martino 2017) The labor cost of motherhood» Work Inps 9/2017*

### Suggerimenti:

- Misura con effetti di breve periodo va associata ad interventi strutturali di politica familiare.
- Sostegno a spese di *childcare* non necessariamente devono intaccare esercizio del diritto al congedo

## ***DUE TEMI INNOVATIVI NEL RAPPORTO***

- ❑ **POLICY A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA E DELL'OCCUPAZIONE:** La formale equiparazione dell' adozione alla filiazione lascia aperte molte questioni e potenziali discriminazioni tra famiglie
- ❑ **LA CATEGORIA «OLTRE IL GENERE».** L'esistenza della popolazione LGBTQ+ richiama fabbisogni e richieste di policy ma presenta difficoltà di computo statistico e di indagine.

## ***LA POLICY MADRE: GENDER BUDGETING***

Sperimentazione 2016 – 2017 della RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO sul Rendiconto 2016-2017 *(Circolare RGS 6 aprile 2018 n. 151)*

Evidenza del diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

La redazione del Bilancio di genere prevede:

- riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato
- individuazione di indicatori statistici di monitoraggio (per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile)

## **LA POLICY MADRE: GENDER BUDGETING**

La costruzione del bilancio di genere comporta un riesame o una **“riclassificazione” delle spese del bilancio** alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne.

Il bilancio di genere non comporta quindi l’individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza **tutte le spese del bilancio distinguendo** tra le seguenti categorie:

- “neutrali”, ossia le misure non connesse al genere;
- “sensibili”, ossia le misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne;
- “dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”, ossia le misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità.

Molte tipologie di spese che potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” possono celare effetti indiretti rilevanti di genere.

## **LA POLICY MADRE: GENDER BUDGETING**

Il bilancio di genere **effettuato sul conto consuntivo** risente del fatto che:

- non tutte le politiche comportano oneri per il bilancio dello Stato (per es. quelle a carattere regolatorio o di competenza esclusiva di altri livelli di governo) o trovano una rappresentazione esaustiva (per es. quelle composte da trasferimenti ad altre AAPP o a fondi gestiti fuori bilancio).
- dal lato delle entrate, non tutte le politiche trovano una riproduzione nel bilancio dello Stato

Tipico di interventi pubblici che hanno l'esplicito intento di ridurre divari di genere (ad esempio norme su "quote rosa", asili nido e servizi per l'infanzia che sono di competenza dei comuni, deduzioni e detrazioni IRPEF per rientro dei cervelli o per i servizi domestici, gestioni fuori bilancio – come i Fondi strutturali europei e il fondo di garanzia per piccole e medie imprese – sezione imprese femminili).

## .... SPUNTI DI RIFLESSIONE

Innalzare l'occupazione femminile ma migliorandone la qualità e le prospettive di stabilità (ritorno economico, effetto moltiplicatore con benefici su reddito e consumi)

*passare dall'approccio congiunturale alla visione di lungo periodo*

- 
- Misure generaliste o misure specifiche: è ancora un dibattito utile?
  - Esperienze internazionali dimostrano che risulta efficace *approccio indiretto*, investimento primario su misure di contesto (politiche degli orari, politiche familiari, qualità della vita e del lavoro)
  - Necessario passaggio da concetto di «spesa sociale improduttiva» a investimento sociale»
  - Necessario superamento delle rigidità della cultura organizzativa /discriminazioni, antitetico alla prospettiva 4.0 (cfr. dimissioni per maternità vs. smart working?)
  - Ruolo chiave della contrattazione di secondo livello nel cambiamento della valutazione della remunerazione/tempo in presenza
  - In presenza di risorse scarse necessario non disperdere sforzi in politiche di cui non sia prevedibile l'impatto in fase ex ante....

## ***LA RACCOMANDAZIONE DI BASE PER IL POLICY MAKING***

Ritorno alla COM (96) 67 def. del 21 febbraio 1996 su: «Incorporare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie»

### **Valutazione di impatto rispetto al sesso (ex ante ed ex post)**

Decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini anche se tale effetto non era né voluto né previsto.

La valutazione d'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche.

*Valentina Cardinali – v.cardinali@inapp.org*

---



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche  
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - [www.inapp.org](http://www.inapp.org)