

Toolkit per la realizzazione e implementazione del "Bilancio di Genere"

MES

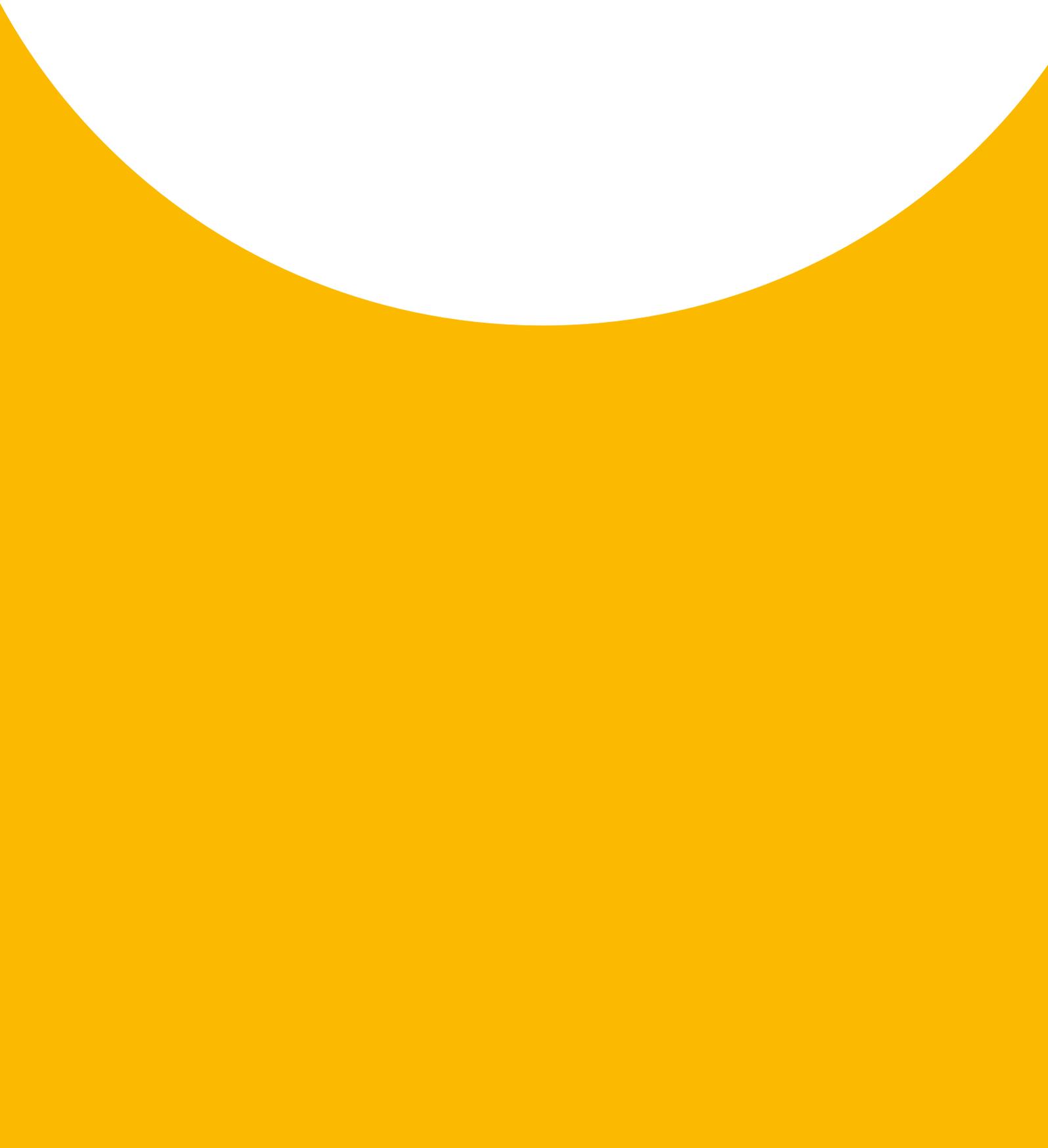
METODI E STRUMENTI VALUTATIVI
PER IL MAINSTREAMING DI GENERE

Progetto "Metodi e strumenti valutativi
per il mainstreaming di genere"
PON Governance e Capacità istituzionale
2014/2020, Asse 3, Azione 3.1.2.



Lo studio è stato realizzato dal Raggruppamento temporaneo d'impresa tra Lattanzio KIBS S.p.A. e Ismeri Europa s.r.l., su incarico della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito del progetto "Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere" finanziato con le risorse del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, Asse 3 - Azione 3.1.2

SOMMARIO



Abbreviazioni	6
Nota di accompagnamento alla lettura	6
0. INTRODUZIONE	8
0.1 Mappa Valoriale	10
0.2 Il toolkit per la redazione del Bilancio di Genere per le pubbliche Amministrazioni	14
0.3 Relazione con il processo di formazione del Bilancio di Genere realizzato della RGS	17
0.3.1 Come si integra il toolkit?	18
0.3.2 Definire il perimetro e il modello di rappresentazione dell'Amministrazione	20
1. TOOL N.1: ANALISI E RAPPRESENTAZIONE DEI DIVARI DI GENERE INTERNI ALL'AMMINISTRAZIONE	24
1.1 Raccolta e preparazione dei dati	26
1.2 Analisi dei divari interni con i dati quantitativi	27
1.2.1 Modelli di rappresentazioni per gli indicatori quantitativi del personale	30
1.2.2 Esempio di rappresentazioni per gli indicatori quantitativi del personale: il MIT	32
1.3 Raccontare le iniziative a favore del personale con i dati qualitativi	36
1.3.1 Informazioni qualitative dal Questionario Q1	36
1.3.2 Informazione dai documenti strategici	37
1.3.3 Rappresentare la Spesa a favore del Personale	38
2. TOOL N.2: RICLASSIFICAZIONE DELLA SPESA IN CHIAVE DI GENERE	40
2.1 Raccolta e preparazione dei dati	42
2.2 Metodologia di riclassificazione della spesa	47
2.2.1 1° Livello: Rilevanza rispetto al genere	50
2.2.2 2° Livello: Ambiti tematici	53
2.2.3 3° Livello: Altre riclassificazioni	55
2.2.4 Metadati di un Programma riclassificato	58
2.3 Rappresentazione Spesa riclassificata	59
2.3.1 Visualizzazione per Rilevanza (1 Livello)	59
2.3.2 Visualizzazione per Ambito (2 Livello)	61

3. TOOL 3: SINTESI DELLE POLITICHE E INIZIATIVE SETTORIALI CON IMPATTO SUI DIVARI DI GENERE NELLA SOCIETÀ **64**

3.1	Raccolta e preparazione dei dati	65
3.2	Rappresentazione delle politiche e iniziative con impatto sul genere	66
3.2.1	Politiche settoriali	66
3.2.2	Mainstreaming. Descrizione delle iniziative mainstreaming e trasversali (99)	70
3.2.3	Focus su iniziative che contribuiscono al raggiungimento di SDG 5	71
3.2.4	Attività regolatoria, di indirizzo o programmazione	72

Allegato Riflessioni sull'uso del toolkit presso le amministrazioni Regionali **74**

	Analizzare i divari di genere nel personale di una Amministrazione Regionale tipo	75
	Rappresentare i divari di genere in una Amministrazione Regionale tipo	76
	Analisi delle politiche settoriali e riclassificazione delle spese nelle Regioni italiane	78
	Definizione elementi di contabilità pubblica oggetto di riclassificazione nelle Amministrazioni Regionali	79

Bibliografia essenziale **82**

INDICE TABELLE

Tabella 1	- Modello Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Centrale	30
Tabella 2	- Modello Tabella strutture centrali	30
Tabella 3	- Modello Tabelle Dettaglio Strutture periferiche	31
Tabella 4	- Modello Tabella Altri Organismi	32
Tabella 5	- Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Centrale - Esempio MIT	32
Tabella 6	- Tabella strutture centrali - Esempio MIT	33
Tabella 7	- Tabelle Dettaglio Strutture periferiche - Esempio MIT	34
Tabella 8	- Tabella Altri Organismi - Esempio MIT	35
Tabella 9	- Modello Tabella Banca ore, conciliazione, programmazione	36
Tabella 10	- Metadati minimi di una unità di spesa riclassificata	58
Tabella 11	- Modello tabella: Spese per ambiti per Programmi	62
Tabella 12	- Modello tabella: Spese per ambiti per Missioni	63
Tabella 13	- Modello Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Regionale	76
Tabella 14	- Modello Tabella Strutture centrali permanenti (Regioni)	76
Tabella 15	- Modello Tabella Strutture centrali temporanee (Regioni)	77
Tabella 16	- Modello Tabella Strutture territoriali (Regioni)	77
Tabella 17	- Forme di riclassificazione dei Documenti di Economia e Finanza Regionali (Fonte CPTTEMI)	80

INDICE FIGURE

Figura 1	- Struttura del Bilancio di Genere della RGS	15
Figura 2	- Struttura del toolkit e relazione con Bilancio di Genere della RGS	16
Figura 3	- Processo di formazione del Bilancio di Genere della RGS	17
Figura 4	- Integrazione del toolkit nel processo di formazione del Bilancio di Genere della RGS	19
Figura 5	- Schema organizzazione tipo di un Ministero	21
Figura 6	- Schema organizzazione MIT (Esempio)	22
Figura 7	- Struttura dello stato di previsione di spesa di una amministrazione centrale (Fonte RGS)	42
Figura 8	- Diagramma di sintesi: i tre livelli di riclassificazione della spesa	49
Figura 9	- Modello chart: Spesa per rilevanza	59
Figura 10	- Modello chart: Spesa per rilevanza rispetto al genere per Programmi	60
Figura 11	- Modello chart: Spesa per rilevanza rispetto al genere per Missioni	60
Figura 12	- Modello chart: Panoramica spese dirette per ambito tematico	61
Figura 13	- Modello chart: Panoramica Spese per ambiti	61
Figura 14	- Modello chart: Spese per ambiti per Programmi	62
Figura 15	- Modello chart: Spese per ambiti - Dettaglio Programma	62
Figura 16	- Modello chart: Spese per ambiti per Missioni	63
Figura 17	- Modello chart: Spese per ambiti - Dettaglio Missione	63

ABBREVIAZIONI

Acronimo	Significato
BdG	Bilancio di Genere
BES	Benessere equo e sostenibile
CdR	Centro di Responsabilità
DEF	Documento di Economia e Finanza
DPCM	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
DPO	Dipartimento delle Pari Opportunità
EIGE	European Institute for Gender Equality
MEF	Ministero dell'Economia e delle Finanze
MES	Metodi e Strumenti Valutativi per il Mainstreaming di Genere (Titolo del progetto PON Governance 14-20)
MIT	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PON	Programma Operativo Nazionale
POR	Programma Operativo Regionale
Q1	Questionario sulle Politiche del Personale dell'Amministrazione
Q2	Questionario sulle Politiche Settoriali dell'Amministrazione
RGS	Ragioneria Generale dello Stato
SNG	Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

NOTE DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA LETTURA

Il **Bilancio di Genere (BdG)** di una pubblica amministrazione può essere definito come uno **strumento di rendicontazione della spesa in un'ottica di genere**, e si può considerare come una **condizione abilitante per la programmazione e la valutazione** delle politiche di *gender mainstreaming*.

Tramite la riclassificazione della spesa e la misurazione di indicatori socioeconomici correlati si possono infatti creare le condizioni per monitorare l'impatto complessivo di una molteplicità di politiche settoriali che influenzano direttamente o indirettamente i divari di genere sia all'interno delle pubbliche amministrazioni che nella società.

Al fine di promuovere l'adozione di questa pratica, ed allo stesso tempo per alimentare il dibattito tra gli addetti ai lavori sui risultati raggiunti in questi ultimi anni nell'ambito del progetto del "Metodi e Strumenti Valutativi per il Mainstreaming di Genere" (MES) finanziato dal PON Governance 2014-2020, di cui il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) è beneficiario, è stato sviluppato un **toolkit per la realizzazione del Bilancio di Genere presso le Pubbliche Amministrazioni**.

Si tratta di uno strumento che si **ispira al lavoro svolto a partire dal 2017 dalla Ragioneria Generale dello Stato (RGS)** nella realizzazione del **Bilancio di Genere dello Stato**, e prova da un lato a focalizzare **il perimetro su una singola Amministrazione Centrale** oggetto di analisi, e dall'altro a **introdurre ulteriori criteri e metodi di analisi e rappresentazione** delle informazioni che possano contribuire a creare una **base informativa utile alla valutazione delle politiche pubbliche in ottica di genere**.

Questo **lavoro**, pur non raggiungendo il livello di analiticità della procedura di formazione di un Bilancio di Genere come quello che la Ragioneria Generale dello Stato implementa annualmente, tuttavia, interrogandosi sulla trasferibilità di tale approccio al contesto della valutazione pubblica, **intende contribuire al dibattito in corso sulla definizione e consolidamento di metodologie** che possano rendere la rendicontazione di genere uno strumento **utile alla valutazione delle politiche di promozione delle pari opportunità**.

La **prima parte** del documento ha funzione di **inquadramento** ed è finalizzata a definire nel dettaglio gli obiettivi e il posizionamento rispetto allo stato dell'arte: l'introduzione identifica le questioni chiave, le sfide e i limiti degli attuali bilanci di genere, e delinea le possibili modalità di integrazione con la procedura di formazione del BdG coordinata dalla RGS.

Il toolkit vero e proprio è quindi composto da tre distinti "TOOL" che possono essere utilizzati singolarmente, oppure as-a-whole, per supportare la realizzazione di un documento organicamente strutturato:

- il **primo tool** si concentra sull'analisi e sulla rendicontazione delle azioni intraprese per ridurre i **divari di genere internamente all'amministrazione**;
- il **secondo tool** contiene le maggiori innovazioni metodologiche e si concentra sulle modalità di **riclassificazione della spesa**, introducendo nuovi criteri che possono aumentare e arricchire la efficacia esplicativa della rendicontazione di genere per favorire la capacità di analizzare politiche e interventi. Il tool contiene modelli per rappresentare i dati in maniera coerente con i criteri di riclassificazione proposti;
- il **terzo tool** presenta invece una struttura di riferimento per l'esposizione di contenuti e dati qualitativi relativi a politiche o iniziative settoriali che hanno impatto sui divari di genere nella società.

Infine, questo documento contiene una **nota allegata** con alcune riflessioni relative al possibile uso di questo toolkit per l'elaborazione di un **bilancio di genere per una generica Amministrazione Regionale**. Queste amministrazioni infatti, pur applicando criteri e metodi di programmazione in parte omogenei a quelli delle amministrazioni centrali, presentano caratteristiche peculiari che richiedono una ponderata azione di adattamento.

0

INTRODUZIONE

Secondo una definizione utilizzata dal Consiglio d'Europa e ripresa da EIGE²¹, Il Bilancio di Genere è lo strumento tramite cui si introduce una prospettiva di genere nella gestione di risorse finanziarie pubbliche. L'idea sottesa è che non solo sia possibile valutare l'impatto di politiche espressamente rivolte alla riduzione dei divari di genere, ma che sia anche necessario misurare il modo in cui politiche e iniziative formalmente universaliste impattano in modo differente sugli individui a seconda del loro genere. Il Bilancio di Genere è quindi un **elemento chiave di una strategia di *mainstreaming di genere*** perché, incrementando la trasparenza sulle scelte finanziarie, **abilita l'integrazione della prospettiva di genere in maniera trasversale al complesso delle politiche pubbliche**. In Italia, dopo una stagione caratterizzata da iniziative sperimentali promosse autonomamente da Regioni e autorità locali, **dal 2017 il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)** ha adottato una metodologia per il Bilancio di Genere basata sul DPCM di giugno 2017 e condivisa con il Dipartimento delle Pari Opportunità applicata alla **rendicontazione della spesa del Bilancio dello Stato**, che viene implementata annualmente sotto il coordinamento della **Ragioneria Generale dello Stato (RGS)**²².

Il Bilancio di Genere in Italia è interpretato innanzitutto come uno strumento per riclassificare la spesa annuale di un ente pubblico dotato di autonomia finanziaria e mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse e sul loro impatto sui divari di genere²³. Partendo da questa concezione, il Bilancio di Genere è stato sviluppato (dalla RGS) come uno **strumento di riclassificazione della spesa pubblica a consuntivo**. La **metodologia di formazione del Bilancio di Genere**, laddove consolidato, si è quindi plasmata intorno alle **procedure di gestione del ciclo annuale di bilancio** e ha via via incorporato e integrato una serie di metodi e modalità di strutturazione e classificazione della spesa pubblica preesistenti alla riclassificazione di genere.

Il progetto **"Metodi e strumenti valutativi del *mainstreaming di genere*" (MES)** ha individuato nel **Bilancio di genere uno strumento** che può potenzialmente supportare una attività trasversale di **valutazione** delle iniziative e **delle politiche** di un ente pubblico **in ottica di genere**.

L'obiettivo principale di questo toolkit è infatti quello di **esplorare le potenzialità del Bilancio di genere come strumento di supporto alla valutazione delle politiche** in ottica di genere, proponendo metodi e soluzioni operative che siano il più possibile integrate al processo di formazione del Bilancio di Genere gestito dalla RGS e alimentino al tempo stesso il dibattito e la promozione di questo importante strumento di *gender mainstreaming*.

Innanzitutto **misurare la dimensione economica delle politiche di *gender mainstreaming*** può essere un modo sintetico per **misurare nel tempo l'intensità dell'impegno profuso** nella riduzione attiva dei divari. Inoltre, la riclassificazione di grandi volumi di spesa, di cui spesso non è semplice ricostruire in dettaglio la destinazione, introduce porta le amministrazioni a riflettere sull'**influenza indiretta sui divari di genere** che alcuni tipi di politiche apparentemente generaliste possono avere. Il processo di riclassificazione della spesa può infatti trasformarsi in **un percorso di apprendimento riflessivo per le stesse strutture amministrative** che le implementano, e allo stesso tempo è un imponente meccanismo di raccolta dati quanti-qualitativi trasversale al complesso degli enti che lo implementano, capace di fornire **contenuti rilevanti** non solo per la analisi interna, ma anche **per la comunicazione pubblica**.

21) <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>

22) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/26/17A05165/sg>

23) Ragioneria Generale dello Stato (2021), "Bilancio di Genere 2021", disponibile al link: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/

0.1 MAPPA VALORIALE

Nella seguente sezione, vengono descritti i concetti e le sfide che sono stati una guida nella costruzione del lavoro di analisi, attingendo dai glossari sviluppati da organizzazioni internazionali che lavorano da anni sulla parità di genere²⁴.

In primo luogo, è utile sottolineare che il concetto di pari opportunità di genere si basa sulla necessità di **uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne**, al fine di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte (private e professionali) che non diventino oggetto di discriminazione. Lo scopo ultimo delle politiche di pari opportunità è quindi quello di dare vita ad **un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna** nell'ambito del lavoro retribuito, di quello non retribuito e del tempo libero. L'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta uno dei valori fondanti dell'Unione europea (UE) ed è di vitale importanza per la crescita economica e sociale dei Paesi membri. Pertanto, l'UE promuove la parità tra uomini e donne in tutti i suoi documenti ufficiali (es: Trattato sull'Unione europea (TUE) Artt. 2 e 3; Carta dei diritti fondamentali Art. 21). L'Unione ritiene inoltre necessario porre l'uguaglianza di genere al centro del dibattito politico al fine di far fronte alle attuali sfide economiche e sociali assicurando giustizia e garantendo uno sviluppo intelligente e sostenibile (Strategia per la crescita Europa 2020).

Uno dei principi associati all'eguaglianza di genere è quello di **equità di trattamento tra i generi** che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso, ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità. Due ulteriori concetti connessi alle pari opportunità di genere sono stati introdotti nel 1995 durante **La conferenza delle Donne di Pechino: empowerment e mainstreaming**. **L'empowerment** femminile è un processo che, riconoscendo i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, le supporta ad acquisire competenze, autonomia e potere che permette loro di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e, quindi, di avere il controllo sulla propria vita.

Il mainstreaming di genere fa invece riferimento alla considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni e i bisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche e le azioni: è un processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o i programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. Si tratta quindi di rendere le prospettive e le esperienze delle donne e degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi nelle sfere politiche, economiche e sociali, in modo che le donne e gli uomini ne traggano uguale beneficio e che non si perpetuino le disuguaglianze di genere.

Le sfide di una politica di genere sono molteplici e toccano diverse dimensioni della vita sociale, culturale ed economica. Al fine di orientarci e mappare le diverse dimensioni di una politica di genere che potranno essere analizzate, è utile qui riferirsi

24) UNWOMEN Training Centre, <https://trainingcentre.unwomen.org/>

UNWOMEN - Gender Equality Glossary, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

EIGE - European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Dipartimento funzione pubblica Italiano, <https://www.funzionepubblica.gov.it/glossario>

ai contenuti della **"Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026²⁵" (SNG)**. Tale documento, presentato dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPO) a seguito di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni, le parti sociali e le principali realtà associative, definisce la **prospettiva a lungo termine della politica nazionale per la parità di genere. La SNG si ispira a sua volta alla** Strategia per la parità di genere 2020 – 2025 adottata dalla Commissione europea nel marzo 2020.

La SNG definisce cinque priorità strategiche:

Lavoro: Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimuovere la segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;

Reddito: Ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

Competenze: Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere, oltre ad assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico; promuovere al contempo un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.

Tempo: Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne e assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.

Potere: Sostenere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.

A questi cinque pilastri individuati puntualmente la SNG si propone di integrare altri due elementi che aumentano la comparabilità con i sistemi di programmazione e rendicontazione delle politiche di genere promossi da EIGE e dalle istituzioni europee.

Salute: Iniziative per l'integrazione della prospettiva di genere all'interno della medicina. Si vuole intendere non solo una medicina che prende adeguatamente in considerazione le differenze tra uomo e donna di fronte alla salute e alla malattia, ma anche che la medicina e la chirurgia vengano declinate in base alle differenze di genere. Una attenzione particolare verrà riservata anche a temi specifici, tra i quali anche la salute riproduttiva. Un passo importante in questa direzione è rappresentato dal Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato il 3 giugno del 2019 con l'intesa in Conferenza Stato-Regioni.

25) La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è stata presentata in Consiglio dei Ministri, previa informativa in Conferenza Unificata, il 5 agosto 2021. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/archivio/pari-oppportunita-bonetti-presentata-la-strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>



Contrasto alla Violenza di Genere: Questo tema è al centro del “Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023” dedicato a dare impulso all’azione di Governo per rispondere a bisogni che attengono ai molteplici aspetti connessi alle condizioni di violenza: la prevenzione, la protezione delle vittime, la punizione degli uomini che agiscono la violenza, la formazione e l’educazione di operatori e popolazione, l’informazione e la sensibilizzazione, l’azione sugli uomini maltrattanti, la tutela delle donne migranti e vittime di discriminazioni multiple, l’autonomia lavorativa, economica e abitativa e la diffusione dei luoghi dedicati alle donne.

Il toolkit assume questa mappa valoriale e adotta queste categorie e questa prospettiva (che già è integrata nel Bilancio di Genere della RGS) ponendola come "bussola" per orientare l'organizzazione e la rappresentazione dei dati e dei contenuti.

In Evidenza: un modello di valutazione a partire dagli obiettivi dell'Strategia Nazionale? La proposta del toolkit di rafforzare l'allineamento tra la tassonomia utilizzata dalla SNG e le categorie di analisi e - come si mostra nel Tool #2 - della stessa riclassificazione della spesa rappresenta già di per se un passo verso un uso valutativo della rendicontazione di genere.

La SNG oltre a definire la propria mappa valoriale, indica anche dei veri e propri obiettivi strategici e operativi, classificati appunto nelle categorie sopra descritte, definendo in alcuni casi anche l'orizzonte temporale entro cui i target fissati devono essere raggiunti.

In questa prospettiva il bilancio di genere può rappresentare uno strumento capace di monitorare e fornire evidenza quantitativa in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti nella SNG.

Si tratta di un primo passo, necessario ma probabilmente non sufficiente, poiché i dati contabili da soli non sono in grado di dare conto del raggiungimento degli obiettivi operativi definiti nella SNG. Si può tuttavia avere una idea di massima della allocazione delle risorse per ogni categoria, dato che assume valore esplicativo soprattutto in serie storica, permettendo di osservare le variazioni nel tempo. Per poter però valutare il raggiungimento dei target operativi indicati nella strategia è invece necessario riuscire a raccogliere informazioni di contenuto complementari che siano in grado di spiegare nel modo più dettagliato possibile le iniziative e politiche finanziate con le spese afferenti ad ogni categoria. In questa prospettiva il toolkit propone di organizzare anche le informazioni qualitative - il racconto del bilancio di genere - intorno alla stessa tassonomia usata dalla SNG.

0.2

IL TOOLKIT PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Questo toolkit è finalizzato supportare le amministrazioni pubbliche che intendono sviluppare una propria rendicontazione di genere, proponendo una **metodologia che si ispira all'esperienza della Ragioneria Generale dello Stato**.

Il toolkit si rivolge innanzitutto alle **Amministrazioni Centrali dello Stato**, intese in primis come le loro strutture centrali della Presidenza del Consiglio e dei Ministeri e che sono già a loro volta coinvolte nella procedura di formazione del Bilancio di Genere da parte della Ragioneria Generale dello Stato²⁶.

L'uso del toolkit, che come vedremo può essere di supporto al lavoro coordinato dalla RGS, può rendere ulteriormente autonome le amministrazioni nello sviluppare una riflessione approfondita riguardante gli impatti sui divari di genere delle proprie politiche settoriali e interne all'amministrazione, fornendo **ulteriori strumenti analitici per la programmazione di politiche settoriali** di promozione della parità e riduzione dei divari di genere.

Con questo toolkit si intende contribuire al processo di affinamento della metodologia di elaborazione del bilancio di genere sviluppata, testata e consolidata dalla Ragioneria Generale dello Stato, riflettendo su possibili innovazioni interpretative e di visualizzazione che ne possano **espandere il perimetro di applicazione e potenziare la capacità e il livello di dettaglio analitico**, ragionando infine sulle modalità di adattamento di tale metodologia ad altre tipologie di enti – in primis le Regioni - caratterizzati da peculiari modalità di programmazione ed esecuzione della spesa pubblica.

Si illustra brevemente di seguito la struttura del Bilancio di Genere della **Ragioneria Generale dello Stato** (prendendo come riferimento l'edizione 2020 quinta edizione) che combina quattro componenti fondamentali:

- La **Analisi dei divari**, che combina a sua volta due distinte fotografie dei principali divari di genere:
 - **nell'economia e nella società** italiana, raccogliendo e rappresentando indicatori raccolti su scala nazionale e organizzati in sette ambiti tematici omogenei a quelli descritti nella Mappa Valorale.
 - **tra il personale delle amministrazioni centrali** dello Stato, pubblicando dati e grafici relativi ai divari interni alle strutture amministrative.
- la **Riclassificazione della spesa** a consuntivo in un'ottica di genere, elaborata su base annuale a partire dal Rendiconto del bilancio dello Stato, e realizzata

26) La definizione di "Amministrazioni Centrali" utilizzata nel toolkit è quella indicata nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e ss.mm. (Legge di contabilità e di finanza pubblica). L'elenco è compilato sulla base delle norme classificatorie e definitorie proprie del sistema statistico nazionale e comunitario (Regolamento UE n. 549/2013 sul Sistema Europeo dei Conti Nazionali e Regionali nell'Unione Europea - SEC2010), nonché delle definizioni contenute nell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e ss.mm. La lista è pubblicata annualmente da ISTAT: https://www.istat.it/it/files//2016/09/Elenco_analitico_2022.pdf

- tramite una analisi quantitativa (che illustra con tabelle e grafici la distribuzione della spesa) e qualitativa (che illustra iniziative e politiche realizzate).
- **Nel caso della Ragioneria Generale dello Stato** il Bilancio di Genere ha inoltre una componente importante dedicata alle **politiche tributarie**, essendo il potere impositivo prevalentemente concentrato nella competenza statale.
- **Una sezione descrittiva delle azioni, iniziative e politiche** che complementa i dati analitici e di riclassificazione della spesa.

I CONTENUTI DEL BILANCIO DI GENERE



Figura 1 - Struttura del Bilancio di Genere della RGS²⁷

Rispetto a questa struttura **il toolkit è organizzato in tre distinti tool**, che riprendono i blocchi del Bilancio di Genere realizzato della RGS, escludendo la componente di analisi delle politiche tributarie e quella di analisi e monitoraggio dei divari di genere nell'economia e nella società (cfr. box a seguire):

- **Il TOOL #1** (Capitolo 0) contiene le linee guida per lo sviluppo dell'**analisi dei principali divari nell'ambito del personale di una amministrazione**, che rappresenta una espansione del primo blocco relativo al monitoraggio dei divari di genere tramite vari indicatori quantitativi e qualitativi.
- **Il TOOL #2** (Capitolo 2) contiene le **maggiori innovazioni metodologiche** rispetto alla procedura utilizzata dalla RGS. Si concentra sulle **linee guide per la riclassificazione della spesa**, definendo puntualmente criteri interpretativi e introducendo nuovi livelli di riclassificazione in grado di riconnettere la spesa agli ambiti tematici ed alle priorità strategiche che compongono la mappa valoriale della rendicontazione di genere. In tal modo si intende **espandere il potenziale analitico della riclassificazione della spesa per farne uno strumento a supporto della valutazione** in ottica di genere di politiche e interventi.
- **Il TOOL #3** (Capitolo 3) include una proposta per la sezione narrativa del Bilancio di Genere. Qui si propone di raccontare le iniziative e politiche settoriali rivolte alla riduzione dei divari di genere utilizzando gli stessi criteri tematici usati per la riclassificazione della spesa.

27) https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit-i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2021/Metodologia-BdG-e-Bilancio-dello-Stato-new.pdf

I CONTENUTI DEL BILACIO DI GENERE

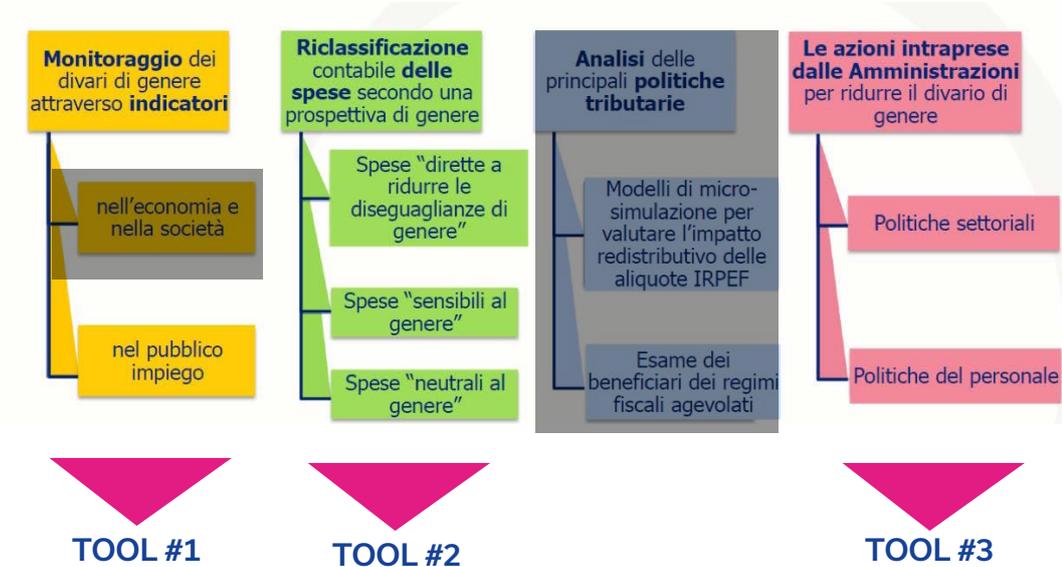


Figura 2 - Struttura del toolkit e relazione con Bilancio di Genere della RGS

In Evidenza - Analisi dei divari nell'economia e nella società

Nel toolkit non si considera la componente di analisi dei divari nell'economia e nella società, che pure è una componente rilevante del BdG della RGS. Questa è strutturata intorno alla pubblicazione di un set di indicatori sociodemografici raccolti tramite il sistema statistico nazionale, parte dei quali corrisponde con gli indicatori di Benessere equo e sostenibile (BES) e che sono annualmente allegati al Documento di Economia e Finanza (DEF).

Infatti, il tipo di analisi che può essere realizzata non muta sostanzialmente nel momento in cui si decida di approfondire il punto di vista interno di una amministrazione che insiste sulla stessa scala territoriale. Gli stessi indicatori rimangono validi per ogni Ministero a prescindere dalle specifiche competenze gestite. L'integrazione di indicatori complementari, relativi specificamente agli impatti nella società di determinate politiche settoriali richiede una riflessione supplementare non presente in questo documento. Nell'ambito del progetto MES è prevista una attività rivolta alla analisi degli indicatori sociodemografici usati per misurare i divari di genere nella società che ipotizza delle possibili integrazioni, a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.²⁸

²⁸) Il titolo del report del progetto MES n 4.1.2 è: Rapporto di analisi, di valutazione tematica e di analisi territoriale sui Gap della condizione femminile.

0.3 RELAZIONE CON IL PROCESSO DI FORMAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE REALIZZATO DELLA RGS

Il processo di formazione del BdG coordinato dalla RGS si sviluppa lungo l'intero anno solare ed è strutturato con una logica iterativa, di modo da ripetersi ciclicamente di anno in anno. La metodologia utilizzata si evolve incrementalmente, facendo tesoro dell'esperienza accumulata nelle edizioni precedenti.

IL PROCESSO DEL BILANCIO DI GENERE A CONSUNTIVO

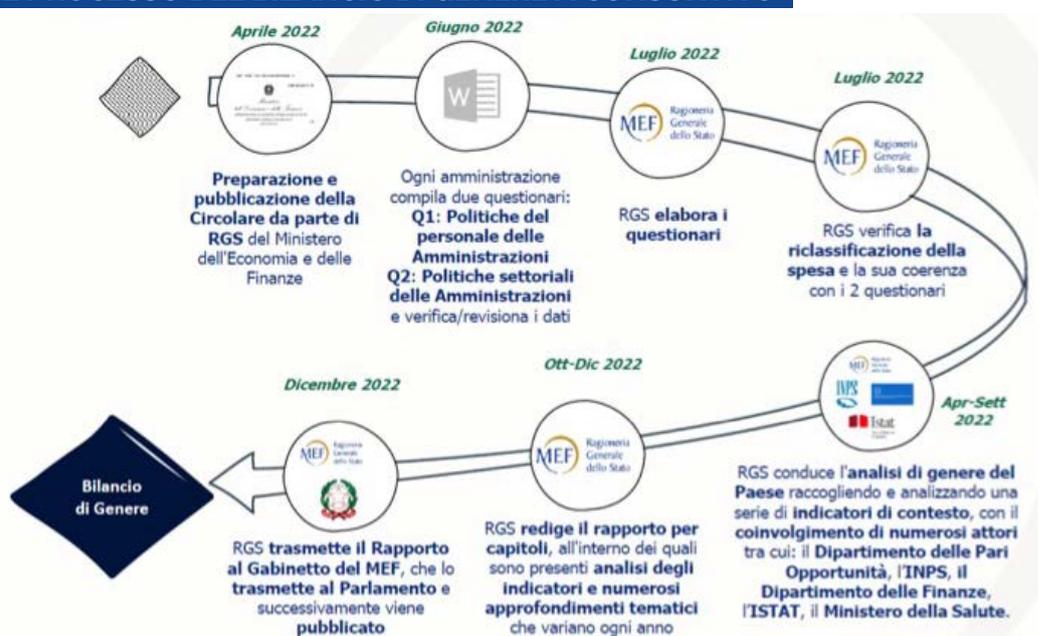


Figura 3 – Processo di formazione del Bilancio di Genere della RGS²⁹

La Figura precedente illustra le tappe principali di questo processo, il quale si fonda su tre processi sottostanti di raccolta e gestione dati coordinati dalla RGS³⁰:

- **I dati contabili relativi alla spesa pubblica oggetto di riclassificazione** vengono pre-processati dalla RGS: ogni Amministrazione riceve (indicativamente ad Aprile di ogni anno) un **prospetto** su foglio di calcolo specificamente predisposto per analizzare le spese sostenute nell'esercizio finanziario dell'anno precedente. Questo prospetto individua le poste di bilancio di cui si richiede la classificazione. I Centri di Responsabilità di ogni Ministero – sotto il coordinamento di secondo livello dei propri Uffici Centrali di Bilancio - devono quindi integrare il prospetto con la riclassificazione delle spese in base

29) Fonte: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

30) Non si considera in questo caso la raccolta dati sociodemografici necessari all'analisi dei divari nell'economia e nella società di cui si parla a parte nel box a pagina 10. Tali dati sono raccolti su base annuale in maniera centralizzata, tramite il coinvolgimento di attori tra cui INPS, ISTAT e lo stesso DPO.

al genere, indicando come tale spesa può essere correlata alle questioni di genere. Gli Uffici centrali del bilancio di ogni Ministero devono quindi validare il contenuto, comporre un unico file per ciascuna Amministrazione e inviarlo all'Ispektorato generale del bilancio, che a sua volta rielaborerà le informazioni per offrire una visione di insieme della spesa riclassificata.

- I **dati quantitativi relativi al trattamento del personale** sono in gran parte rielaborazioni dei dati della rilevazione del **Conto Annuale**, prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e coordinata della Ragioneria Generale dello Stato con cicli di valorizzazione annuale da parte delle stesse amministrazioni.
- I **dati qualitativi** relativi sia alle politiche del personale che a quelle settoriali, che **contengono informazioni descrittive rilevanti e complementari ai dati quantitativi** precedentemente descritti sono **dati primari** raccolti direttamente con **due questionari** distinti. Questi questionari mirano a raccogliere informazioni dettagliate sulle politiche e le azioni intraprese dalle amministrazioni per affrontare le disuguaglianze di genere e promuovere l'uguaglianza di genere nei loro rispettivi settori e per quanto riguarda il personale:
 - **Q1 - Politiche del Personale dell'Amministrazione:** dovrebbe essere compilato dai Dipartimenti o dalle Direzioni Generali responsabili della gestione del personale all'interno delle diverse amministrazioni. I punti principali su cui questa sezione si concentra includono tra l'altro la mappatura delle iniziative di conciliazione vita-lavoro e quelle di formazione rivolte al personale per promuovere una cultura di genere e affrontare le questioni di disuguaglianza di genere.
 - **Q2 - Politiche Settoriali dell'Amministrazione:** dovrebbe essere compilata dai Centri di Responsabilità delle diverse amministrazioni (gli stessi soggetti che sono responsabili della riclassificazione della spesa) e raccoglie informazioni di merito relative agli interventi e politiche realizzate al fine di ridurre i divari di genere e promuovere le pari opportunità di genere nella società, in relazione allo specifico ambito di competenza del Ministero.

Come indicato nella Figura 3, **la raccolta dati è attivata dall'invio da parte della RGS ad ogni Ministero di una circolare di linee guida a cui è allegato il prospetto contabile da riclassificare e i due questionari menzionati**. Una volta verificati e validati i dati ricevuti dai Ministeri, il Bilancio di Genere viene redatto entro l'autunno e trasmesso al gabinetto del MEF ed infine da questo al Parlamento per la sua pubblicazione.

0.3.1 COME SI INTEGRA IL TOOLKIT?

Poiché le Amministrazioni Centrali destinatarie di questo toolkit sono istituzioni che possono essere già coinvolte nella procedura di formazione del BdG coordinata dalla RGS, è utile specificare che il toolkit (ed in particolare i tool #1 e #2) è concepito per integrarsi con la procedura corrente, rispetto a cui si pone come approfondimento. Il punto di partenza è la scelta di una singola Amministrazione Centrale (e.g. un

Ministero) di effettuare una serie di attività ulteriori rispetto a quelle già svolte sotto il coordinamento della RGS, che si concentrano in particolare:

- Nella raccolta di dati e informazioni integrative a quelle già raccolte dal Q1 presso le direzioni/dipartimenti responsabili della gestione del personale interne all'Amministrazione
- Nella richiesta ai CdR di fornire ulteriori informazioni nell'operazione di riclassificazione dettagliata dei dati contabili e nella descrizione delle politiche settoriali raccolte tramite il Q2
- Nella successiva elaborazione di una analisi complementare da realizzare ad hoc presso l'Amministrazione coinvolta

Di conseguenza:

- Il momento chiave per progettare l'integrazione tra i due processi si colloca nella fase di raccolta iniziale dei dati tramite questionario e prospetti in formato foglio di calcolo che avviene annualmente nel periodo primaverile in seguito alla pubblicazione della Circolare da parte di RGS.
- Le attività di analisi approfondita possono svolgersi nel periodo successivo alla ricezione della prima versione del rapporto redatto da RGS

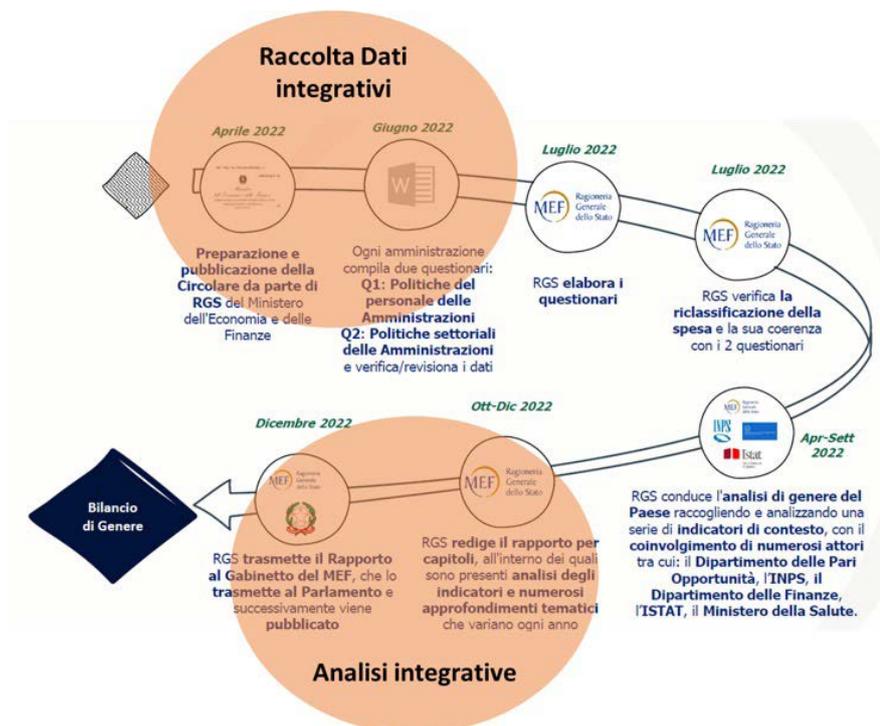


Figura 4 – Integrazione del toolkit nel processo di formazione del Bilancio di Genere della RGS

In Evidenza: testare l'integrazione in contesto

Le indicazioni fornite rimangono da intendersi indicative e necessitano di essere calate nel contesto concreto del flusso di raccolta e gestione dati di un Amministrazione per poter diventare operative. Per poter trasformare queste indicazioni di ordine generale in istruzioni dettagliate come quelle contenute nella circolare che annualmente la RGS predispone - e quindi garantire una integrazione senza soluzione di continuità tra le due procedure - sarebbe necessario testarle in primo luogo nel setting sperimentale di un progetto pilota.

0.3.2 DEFINIRE IL PERIMETRO E IL MODELLO DI RAPPRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

Un passaggio metodologico fondamentale riguarda la definizione del perimetro dell'Amministrazione, ovvero la esatta definizione dei confini amministrativi che saranno considerati nella analisi e rendicontazione di genere.

La "perimetrazione" permette infatti di identificare:

- Il personale dell'Amministrazione che sarà oggetto della analisi dei divari di genere interni all' Amministrazione (cfr. Tool #1).
- Le azioni e iniziative settoriali che sono effettivamente sotto la responsabilità dell' Amministrazione per cui è quindi possibile identificare un Centro di Responsabilità relativo) e che saranno oggetto di riclassificazione (cfr. Tool #2 e #3)

Facendo **una generalizzazione** è possibile identificare **tre tipologie di strutture** che possono essere considerate parte del perimetro di analisi di una Amministrazione Centrale:

- **Strutture Centrali:** primo livello di articolazione interna dell'amministrazione centrale con funzioni di programmazione, coordinamento, indirizzo e controllo. Sono per esempio le Direzioni e i Dipartimenti e le strutture che svolgono funzione di CdR a livello centrale.
- **Strutture Periferiche:** strutture che svolgono funzioni delegate di gestione della spesa a livello territoriale per la realizzazione di servizi e politiche settoriali o specifici. Possiedono **una scala territoriale di competenza** benché possano riferirsi a scale territoriali diverse. Alcuni esempi sono: i provveditorati agli studi (Ministero dell'Istruzione e del Merito), i tribunali (Ministero della Giustizia) e le soprintendenze (Ministero della Cultura).
- **Altri Organismi:** strutture ad hoc che svolgono attività di **carattere tecnico-operativo** di interesse nazionale esercitate da ministeri ed enti pubblici.

Lo schema seguente rappresenta la struttura astratta di una amministrazione centrale astratta.

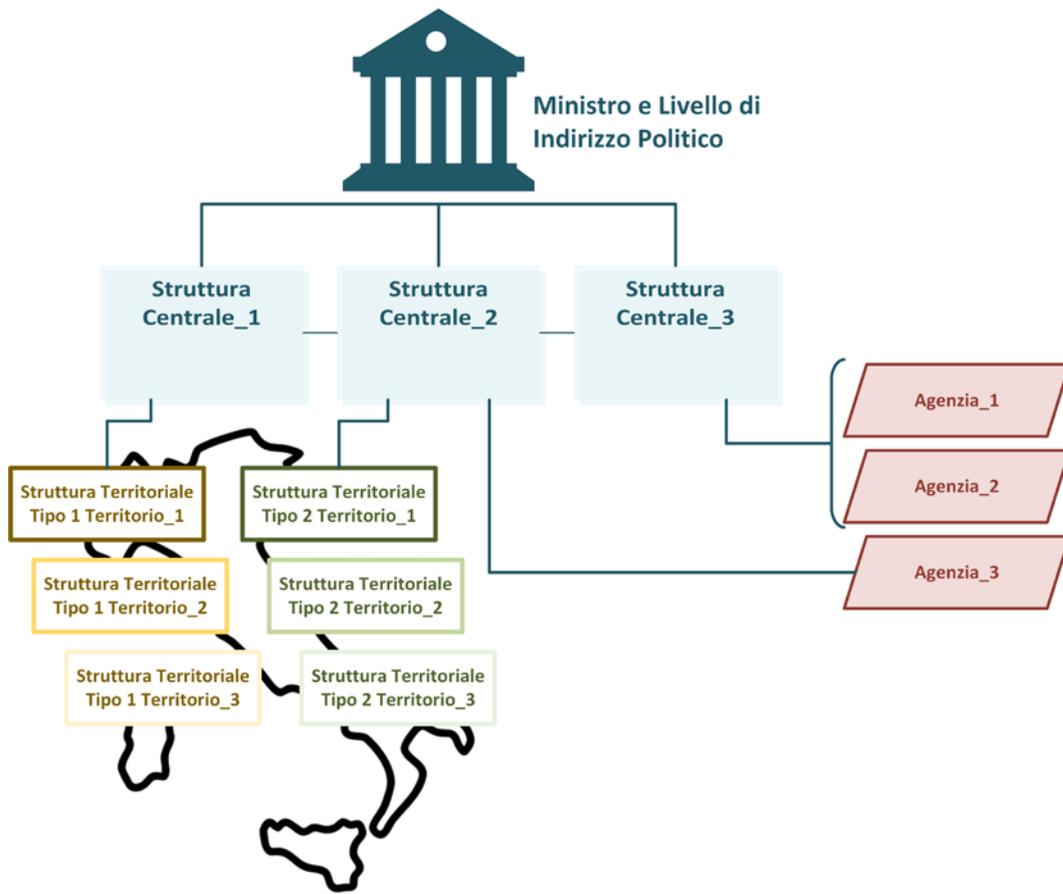


Figura 5 - Schema organizzazione tipo di un Ministero

Allo stato attuale il lavoro della RGS si concentra sulle strutture centrali e l'allargamento del perimetro rimane una sfida complessa ma che sarebbe utile affrontare per poter effettivamente espandere la capacità del BdG di dare conto delle iniziative settoriali realizzate e del loro impatto sui divari e sulla parità di genere.

Nel toolkit si farà riferimento alla struttura del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti³¹ (MIT) per la elaborazione di esempi e modelli di riferimento (cfr.0).

31) https://trasparenza.mit.gov.it/pagina773_organigramma.html organigramma al 31/03/23

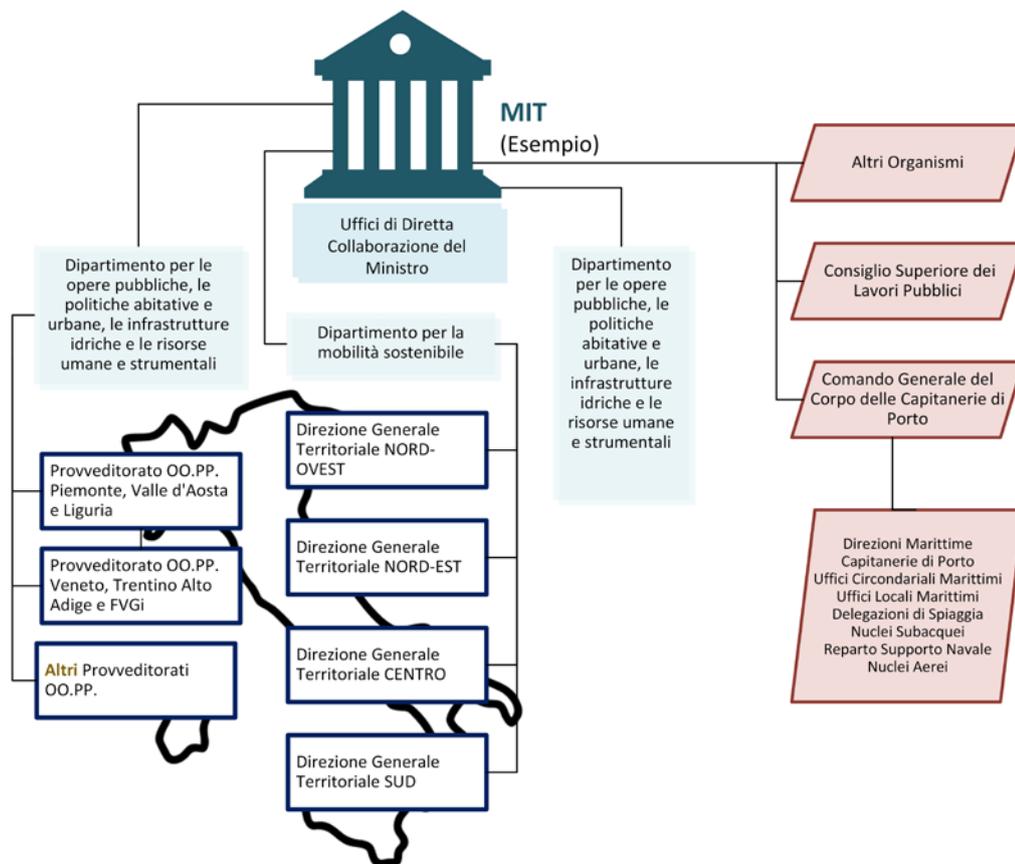


Figura 6 - Schema organizzazione MIT (Esempio)

In Evidenza: come allargare il perimetro di analisi?

L'allargamento del perimetro presenta alcune sfide complesse:

- *La frammentazione e specificità normativa che sono costitutive delle Amministrazioni Centrali. Il numero, il nome e le funzioni dei ministeri sono stabiliti per legge, entrando nel merito della stessa articolazione interna (e.g. definendo ad esempio se la governance di alto livello è affidata a dipartimenti o Direzioni, quale è la gerarchia peculiare delle strutture periferiche, se esistono Agenzie o altri Organismi collegati, etc.). Ad occuparsi organicamente della materia è il decreto legislativo 300/1999 anche se spesso sono intervenute altre norme specifiche a definire l'assetto dei Ministeri.*
- *La esistenza di trattamenti lavorativi (e corrispondenti comparti contrattuali) differenti all'interno della stessa amministrazione e la relativa disomogeneità nei sistemi di raccolta e organizzazione dei dati nelle fonti secondarie esistenti (e.g. il caso del Ministero dell'Istruzione e del Merito dove il personale delle strutture scolastiche afferisce a un comparto contrattuale specifico e distinto da quello dei dipendenti diretti delle strutture centrali del Ministero).*
- *La frammentazione nei sistemi di rilevazione dati a livello periferico e la difficoltà a identificare chiaramente figure di riferimento per la raccolta dei dati e la implementazione della riclassificazione.*
- *L'esistenza di differenze nei sistemi contabili tra strutture centrali e perife-*

riche, che richiedono una complessa armonizzazione o rischiano di essere aggregati a un livello troppo grossolano.

Qualora decidesse di ampliare il perimetro di analisi l'amministrazione centrale dovrebbe contestualizzare questo schema definendo in dettaglio le tipologie di strutture che si intendono considerare ai fini dell'analisi e il livello di articolazione territoriale (i.e. provinciale, regionale, macroregionale) a cui si intende processare i dati. Il toolkit non è in grado di andare oltre queste linee guida generali e stabilire una modalità dettagliata e standardizzata per affrontare le sfide dell'allargamento del perimetro, che richiede un alto livello di contestualizzazione e riflessione ad hoc. Possibilmente la realizzazione di progetti pilota in tal senso potrebbe aiutare a definire nuove prassi e procedure per l'analisi e la riclassificazione della spesa nelle strutture periferiche e nelle Agenzie collegate, che si ritiene richiedano ancora tempo per essere standardizzate e generalizzate.

1

**TOOL N.1: ANALISI E
RAPPRESENTAZIONE DEI
DIVARI DI GENERE INTERNI
ALL'AMMINISTRAZIONE**

Questo *tool* si propone di restituire una **fotografia puntuale dei divari di genere relativi al personale dell'Amministrazione** che attua il BdG e delle **iniziative e azioni** intraprese al fine di ridurli.

L'analisi dei divari del personale di una Amministrazione non è solo finalizzata a obiettivi interni come ad esempio garantire un ambiente di lavoro equo e confortevole e in grado di migliorare l'efficienza e l'efficacia, promuovere la soddisfazione del personale e attrarre talento di alta qualità, ma – considerando la rilevanza del pubblico impiego sul totale degli occupati - anche un modo in sé per intervenire direttamente sulla riduzione dei divari di genere nella società.

Gli obiettivi di questo tool sono:

- sviluppare una maggior **comprensione dei divari interni** come preconditione per lo sviluppo di azioni e iniziative che siano rivolte alla loro riduzione
- creare le condizioni per **monitorare e valutare l'impatto delle iniziative** e delle azioni di promozione della parità e tutela rivolte al personale
- **abilitare la comparazione** orizzontale tra amministrazioni diverse e verticale, tra strutture diverse appartenenti allo stesso perimetro amministrativo

Il modulo:

- Individua un **set minimo di indicatori** relativi ai divari di genere interni
- Indica fonti di **dati quantitativi** per la misurazione puntuale dei divari interni all'organizzazione.
- Individua fonti di **dati qualitativi** necessari per la rendicontazione delle iniziative e delle politiche finalizzate a ridurre i divari di genere interni all' descrizione azioni positive.

1.1 RACCOLTA E PREPARAZIONE DEI DATI

In coerenza con la metodologia utilizzata dalla RGS, questa sezione del bilancio di genere si basa sull'analisi e rappresentazione di dati sia quantitativi che qualitativi raccolti utilizzando diverse fonti.

In particolare, in aggiunta alle fonti di dati secondarie che vengono di seguito menzionate, nella prassi di raccolta e gestione dati consolidata dalla RGS un ruolo importante è ricoperto dal questionario Q1²¹ che annualmente viene compilato da ogni Ministero (cfr.0).

Fonti quantitative

- **Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato**²²: il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato cura dal 1993, quale obbligo istituzionale, la rilevazione del "Conto annuale", riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche. Tali informazioni costituiscono la base informativa ufficiale per le determinazioni di Governo e Parlamento in materia di personale pubblico nonché, per espressa disposizione di legge, per la quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali;
- **NoiPA**²³: Open Data NoiPA è un progetto nato per rendere disponibile, trasparente e pienamente fruibile l'ampio patrimonio informativo gestito dalla Direzione dei sistemi informativi e dell'innovazione del Ministero dell'Economie e delle Finanze;
- **Dati primari**: si raccolgono dati quantitativi direttamente tramite il questionario Q1 (cfr. 0) compilato dai Dipartimenti o dalle Direzioni Generali responsabili della gestione del personale all'interno della Amministrazione oggetto della analisi (ad esempio in relazione al numero di corsi di formazione attivati, alle iniziative di conciliazione vita- lavoro, etc.).

Fonti qualitative

- Dati contenuti in strategie, programmi e piani specificamente rivolti alla riduzione dei divari di genere interni all'amministrazione quali i **Piani di Azioni Positive (PAP) e i Piano di Uguaglianza di Genere (o Gender Equality Plan – GEP)**.
- Dati primari: si raccolgono dati qualitativi direttamente tramite il questionario Q1 (cfr. 0) compilato dai Dipartimenti o dalle Direzioni Generali responsabili della gestione del personale all'interno della Amministrazione oggetto della analisi, che includono descrizione delle specifiche iniziative realizzate a favore del personale.
- **Dati generati nell'ambito della riclassificazione della spesa** (secondo le modalità indicate nella sezione 0).

21) https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/

22) <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>

23) <https://dati-noipa.mef.gov.it/cl/web/open-data>

1.2

ANALISI DEI DIVARI INTERNI CON I DATI QUANTITATIVI

La tabella elenca e descrive gli indicatori proposti per l'analisi del Bilancio di genere e indica le possibili fonti.

INDICATORE		FONTE
Composizione del Personale		
Personale stabile per genere	Il presente indicatore propone il personale stabile per genere (sul totale del personale), i.e. personale con un contratto a tempo indeterminato.	Conto Annuale RGS
Incidenza dei dipendenti per età e genere	Il presente indicatore propone l'incidenza per età e genere dei dipendenti (sul totale dei dipendenti), assunti sia a tempo determinato sia indeterminato.	Conto Annuale RGS
Incidenza dei dirigenti per età e genere	Il presente indicatore propone l'incidenza per età e genere dei dirigenti sia di prima sia di seconda fascia (sul totale delle categorie di riferimento).	Conto Annuale RGS
Turn Over		
Tasso di compensazione del turnover per genere	Il presente indicatore propone il tasso di compensazione del turnover. Si definisce turnover il flusso di personale che entra a far parte o abbandona una organizzazione.	Conto Annuale RGS
Titoli di Studio		
Incidenza del personale non dirigente del comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo, per genere.	Il presente indicatore propone l'incidenza (sul totale dei dipendenti) del personale senza titoli oltre la scuola dell'obbligo divisi per fasce d'età e genere.	Conto Annuale RGS
Incidenza dei dirigenti del comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri con titoli post lauream, per genere.	Il presente indicatore propone l'incidenza dei dirigenti con titolo di studio post-laurea distinti per fasce d'età e genere (sul totale dei dirigenti nella relativa fascia d'età e genere). Per titoli post-laurea si intende la presenza di master di primo e secondo livello e di dottorati di ricerca sia conseguiti in Italia che all'estero purché riconosciuti come titoli validi dallo Stato italiano.	Conto Annuale RGS
Formazione		
N di giorni di formazione per genere	Il presente indicatore propone i giorni di formazione dei dipendenti diviso per età e genere. Il numero di giornate va riportato al periodo di riferimento che di solito corrisponde a un anno solare.	Conto Annuale RGS

Giorni medi di formazione per genere del dipendente	Il presente indicatore propone i giorni medi di formazione dei dipendenti diviso per età e genere. Il numero di giornate va riportato al periodo di riferimento che di solito corrisponde a un anno solare. Il presente indicatore è un indicatore di secondo livello in quanto prevede il calcolo dell'indice Media $[\sum xi / N]$.	Conto Annuale RGS
Uomini e donne che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere	Il presente indicatore propone la percentuale di dipendenti uomini e donne che hanno partecipato a iniziative di formazione specifica di rilevanza per la cultura di genere, per le pari opportunità e sul bilancio di genere (incidenza sul totale dei dipendenti per genere).	Questionario Q1
Part-Time		
Part-time per genere	Il presente indicatore propone i contratti di lavoro part-time suddivisi in: incidenza del lavoro part-time, dipendenti Neo-madri/Neo-padri con contratto di lavoro part-time e dipendenti con figli fino a 12 anni con contratto di lavoro -time. L'indicatore è calcolato come percentuale sul totale dei dipendenti (dello stesso genere) in ogni categoria. Il lavoro part-time (o contratto di lavoro a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge o dal contratto collettivo.	Questionario Q1
Incidenza delle neo-madri che hanno optato per il part time		Questionario Q1
Dipendenti con figli fino a 12 anni in part-time		Questionario Q1
Assenza e Congedo		
Giorni medi di assenza per genere	Il presente indicatore propone i giorni medi di assenza del personale divisi per età e genere. L'indicatore è di secondo livello in quanto propone l'indice media.	Questionario Q1
Giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità	Il presente indicatore propone i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per paternità in sostituzione del congedo di maternità e i giorni totali di assenza per congedi parentali.	Questionario Q1
Giorni totali di assenza per congedi parentali, per genere.	Il presente indicatore propone i giorni totali di assenza per congedi parentali	Questionario Q1
Numero di lavoratori che hanno usufruito dei congedi parentali, per genere	Il presente indicatore propone numero di dipendenti che hanno usufruito dei congedi parentali.	Questionario Q1
Numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali, per genere	Il presente indicatore propone numero medio di giorni usufruiti per congedi parentali. L'indicatore è di secondo livello in quanto propone l'indice media.	Questionario Q1
Lavoro Straordinario		
Incidenza del lavoro straordinario	Il presente indicatore propone il numero di dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario divisi per genere e età.	NoiPA
Dimissioni		

Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione	Il presente indicatore propone il numero di dipendenti dimissionari con diritto di pensione suddivisi per genere.	Conto Annuale RGS
Progressioni di Carriera:		
Progressioni Orizzontali	Il presente indicatore propone il numero di dipendenti che hanno avuto una progressione orizzontale di carriera divisi per genere ed età. La progressione orizzontale indica un percorso di avanzamento all'interno della propria categoria.	Questionario Q1
Progressioni Verticali	Il presente indicatore propone il numero di dipendenti che hanno avuto una progressione verticale di carriera divisi per genere ed età. La progressione verticale indica un percorso di avanzamento verso una categoria superiore.	Questionario Q1
Conciliazione Vita-Lavoro		
Dipendenti che hanno lavorato in smart working	Il presente indicatore propone il numero di dipendenti che hanno lavorato in smart working suddivisi per genere ed età.	Questionario Q1

1.2.1 MODELLI DI RAPPRESENTAZIONI PER GLI INDICATORI QUANTITATIVI DEL PERSONALE

Per ogni indicatore selezionato per cui si intenda mostrare la scomposizione interna all'amministrazione che attua il Bilancio di Genere, si ipotizza di strutturare un modello di rappresentazione che presenti una **tabella di sintesi** dei diversi elementi che compongono l'amministrazione (Tabella 1 - Modello Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Centrale) e una di dettaglio delle componenti delle strutture centrali (Tabella 2 - Modello Tabella strutture centrali).

Laddove il perimetro del Ministero è stato esteso oltre le strutture centrali è inoltre utile includere una **serie di tabelle** che presentino i **dati di dettaglio** scomposti tra le strutture centrali, le diverse tipologie di strutture periferiche e eventualmente alle agenzie di riferimento.

Di seguito, si presentano una serie di **modelli di tabelle** che potranno essere utilizzati in tutti i casi in cui sarà necessario rappresentare dati contabili o statistici ripartiti tra le diverse tipologie di strutture che compongono le amministrazioni.

Tabella di sintesi

Strutture	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Totale Strutture centrali	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale Strutture Periferiche	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale Altri Organismi	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 1 - Modello Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Centrale

Table A - Strutture centrali

Strutture	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipartimento/Direzione 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Dipartimento/Direzione 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Dipartimento/Direzione 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 2 - Modello Tabella strutture centrali

Tabelle B - Strutture periferiche

Tipologie Strutture periferiche	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Struttura periferica tipo 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Struttura periferica tipo 1	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Struttura periferica tipo 1 territorio 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 1 territorio 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 1 territorio 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Struttura periferica tipo 2	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Struttura periferica tipo 2 territorio 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 2 territorio 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 2 territorio 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Struttura periferica tipo 3	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Struttura periferica tipo 3 territorio 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 3 territorio 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura periferica tipo 3 territorio 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 3 - Modello Tabelle Dettaglio Strutture periferiche

Tabella C – Altri Organismi

Altri Organismi	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Altro Organismo 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Altro Organismo 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Altro Organismo 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale/Medie	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 4 - Modello Tabella Altri Organismi

1.2.2 ESEMPIO DI RAPPRESENTAZIONI PER GLI INDICATORI QUANTITATIVI DEL PERSONALE: IL MIT

A titolo di esempio le tabelle seguenti sono elaborate **con dati fittizi** riferendosi alla reale struttura del Miniatero delle Infrastrutture e dei Trasporti²⁴ come rappresentata in Figura 6 - Schema organizzazione MIT (Esempio).

Tabella di Esempio MIT

Strutture	Fino a 35 anni		35 - 55		Oltre 55 anni		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Totale Strutture centrali	51,31%	48,69%	49,76%	50,24%	48,21%	51,79%	48,46%	51,54%
Totale Strutture Periferiche	46,36%	53,64%	44,87%	55,13%	43,38%	56,62%	43,40%	56,60%
Totale Altri Organismi	45,87%	54,13%	44,97%	55,03%	43,42%	56,58%	43,75%	56,25%
Totale/Medie	47,85%	52,15%	46,53%	53,47%	45,00%	55,00%	45,20%	54,80%

Tabella 5 - Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Centrale - Esempio MIT

24) L'esempio è costruito a partire dall'Organigramma del MIT (versione del 27-04-2023) accessibile online all'indirizzo : <https://trasparenza.mit.gov.it/archiviofile/mit/Organizzazione/Organigramma/Organigramma%202022%20-%20ver1.pdf>

Tabelle A - Strutture centrali - Esempio MIT

Struttura centrale	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Uffici di Diretta Collaborazione del Ministro	45,30%	54,70%	47,64%	52,36%	44,79%	55,21%	43,45%	56,55%
Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici	57,54%	42,46%	54,69%	45,31%	51,84%	48,16%	57,15%	42,85%
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	53,43%	46,57%	50,58%	49,42%	47,73%	52,27%	44,12%	55,88%
Dipartimento per la mobilità sostenibile	48,97%	51,03%	46,12%	53,88%	48,46%	51,54%	49,10%	50,90%
Totale/Medie	51,31%	48,69%	49,76%	50,24%	48,21%	51,79%	48,46%	51,54%

Tabella 6 - Tabella strutture centrali - Esempio MIT

Tabelle B - Strutture periferiche - Esempio MIT

Tab B1 Totale strutture periferiche

Tipologie Strutture periferiche	Fino a 35 anni		35 - 55		Oltre 55 anni		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Uffici periferici del Corpo delle Capitanerie di Porto	54,35%	45,65%	52,80%	47,20%	51,25%	48,75%	51,18%	48,82%
Provveditorati OO.PP.	43,43%	56,57%	42,06%	57,94%	40,70%	59,30%	40,57%	59,43%
Struttura periferica tipo 3	41,32%	58,68%	39,76%	60,24%	38,21%	61,79%	38,46%	61,54%
Totale/Medie	46,36%	53,64%	44,87%	55,13%	43,38%	56,62%	43,40%	56,60%

Tab B1.1 - Dettaglio Uffici periferici del Corpo delle Capitanerie di Porto

Uffici Periferici del Corpo delle Capitanerie di Porto	Fino a 35 anni		35 - 55		Oltre 55 anni		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Direzioni Marittime	53,24%	46,76%	55,58%	44,42%	52,73%	47,27%	51,39%	48,61%
Capitanerie di Porto	49,53%	50,47%	46,68%	53,32%	43,83%	56,17%	49,14%	50,86%
Uffici Circondariali Marittimi	51,44%	48,56%	48,59%	51,41%	45,74%	54,26%	42,13%	57,87%
Uffici Locali Marittimi	45,66%	54,34%	42,81%	57,19%	45,15%	54,85%	42,08%	57,92%
Delegazioni di Spiaggia	48,59%	51,41%	50,93%	49,07%	48,08%	51,92%	51,66%	48,34%
Nuclei Subacquei	65,84%	34,16%	62,99%	37,01%	60,14%	39,86%	56,53%	43,47%
Reparto Supporto Navale	49,30%	50,70%	46,45%	53,55%	43,60%	56,40%	43,99%	56,01%
Nuclei Aerei	71,20%	28,80%	68,35%	31,65%	70,69%	29,31%	72,54%	27,46%
Totale/Medie	54,35%	45,65%	52,80%	47,20%	51,25%	48,75%	51,18%	48,82%

Tab B1.2 - Dettaglio Provveditorati OO.PP.

Provveditorati OO.PP.	Fino a 35 anni		35 - 55		Oltre 55 anni		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Provveditorato OO.PP. Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria	54,60%	45,40%	56,94%	43,06%	54,09%	45,91%	57,67%	42,33%
Provveditorato OO.PP. Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia	41,57%	58,43%	38,72%	61,28%	35,87%	64,13%	32,26%	67,74%
Provveditorato OO.PP. Lombardia e Emilia Romagna	35,79%	64,21%	32,94%	67,06%	35,28%	64,72%	32,21%	67,79%
Provveditorato OO.PP. Toscana-Marche-Umbria	41,57%	58,43%	38,72%	61,28%	35,87%	64,13%	41,18%	58,82%
Provveditorato OO.PP. Lazio, Abruzzo e la Sardegna	35,79%	64,21%	38,13%	61,87%	35,28%	64,72%	29,94%	70,06%
Provveditorato OO.PP. Campania, il Molise, la Puglia e la Basilicata	38,72%	61,28%	35,87%	64,13%	33,02%	66,98%	33,41%	66,59%
Provveditorato OO.PP. Sicilia e la Calabria	55,97%	44,03%	53,12%	46,88%	55,46%	44,54%	57,31%	42,69%
Totale/Medie	43,43%	56,57%	42,06%	57,94%	40,70%	59,30%	40,57%	59,43%

Tab B1.3 - Dettaglio Direzioni Territoriali Mobilità Sostenibile

Struttura periferica tipo 3	Fino a 35 anni		35 - 55		Oltre 55 anni		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Direzione Generale Territoriale NORD-OVEST	48,25%	51,75%	50,59%	49,41%	47,74%	52,26%	46,40%	53,60%
Direzione Generale Territoriale NORD-EST	39,66%	60,34%	36,81%	63,19%	33,96%	66,04%	39,27%	60,73%
Direzione Generale Territoriale CENTRO	41,57%	58,43%	38,72%	61,28%	41,06%	58,94%	33,99%	66,01%
Direzione Generale Territoriale SUD	35,79%	64,21%	32,94%	67,06%	30,09%	69,91%	34,18%	65,82%
Totale/Medie	41,32%	58,68%	39,76%	60,24%	38,21%	61,79%	38,46%	61,54%

Tabella 7 - Tabelle Dettaglio Strutture periferiche - Esempio MIT

Tabelle C – Altri Organismi - Esempio MIT

Organismo	Fino a 35 anni		35 - 55		Oltre 55 anni		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	46,74%	53,26%	49,08%	50,92%	46,23%	53,77%	49,81%	50,19%
Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici	43,03%	56,97%	40,18%	59,82%	37,33%	62,67%	33,72%	66,28%
D.G. per le investigazioni ferroviarie e marittime (DIGIFEMA)	44,94%	55,06%	42,09%	57,91%	39,24%	60,76%	39,63%	60,37%
Struttura tecnica di missione	39,16%	60,84%	36,31%	63,69%	38,65%	61,35%	40,50%	59,50%
Ufficio di controllo interno	42,09%	57,91%	44,43%	55,57%	46,77%	53,23%	37,97%	62,03%
Organo Centrale di Sicurezza	59,34%	40,66%	56,49%	43,51%	53,64%	46,36%	54,03%	45,97%
Servizio per l'Alta sorveglianza sulle grandi opere (SASGO)	55,23%	44,77%	57,57%	42,43%	54,73%	45,28%	58,30%	41,70%
Comitato Unico di Garanzia	36,43%	63,57%	33,59%	66,41%	30,74%	69,26%	36,04%	63,96%
Totale/Medie	45,87%	54,13%	44,97%	55,03%	43,42%	56,58%	43,75%	56,25%

Tabella 8 - Tabella Altri Organismi - Esempio MIT

In Evidenza: Categorie e classi di età

Per ogni tabella è possibile definire in colonna ulteriori Categorie in cui scomporre la popolazione di riferimento con finalità analitiche. La categoria comunemente utilizzata sulle colonne è quella dell'età per cui i dati possono essere rappresentati suddividendo la popolazione per classi di età.

La scelta delle classi da utilizzare dipende da un lato dalla granularità e livello di dettaglio del dato grezzo disponibile, e dall'altro dal tipo di osservazione ed analisi che si vuole effettuare. Nelle classificazioni ufficiali ISTAT l'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre, ma non esistono categorie così definite una volta che si analizza la sola popolazione in età lavorativa.

Posto che la scelta rimane discrezionale (e condizionata dalla disponibilità di dati) si propongono due possibili suggerimenti:

- Presentare il dato per coorti decennali (20-30, 30-40, etc.)
- Raggiungere - come nell'esempio del MIT - in tre fasce: inferiore a 35, 35-55, oltre i 55, a cui possono corrispondere diversi gradi di maturità

1.3 RACCONTARE LE INIZIATIVE A FAVORE DEL PERSONALE CON I DATI QUALITATIVI

I dati qualitativi raccolti sono utilizzati per arricchire e completare il quadro analitico delineato con i dati quantitativi, e soprattutto per illustrare le azioni e le iniziative a favore del personale intraprese dalle amministrazioni.

1.3.1 INFORMAZIONI QUALITATIVE DAL QUESTIONARIO Q1

Nell'ambito del Q1 vengono raccolti ad hoc dati qualitativi relativi ai divari nel personale e soprattutto alle iniziative e azioni messe in campo. Benché qualitativi, i dati raccolti con il Q1 sono spesso espressi in forma binaria, e possono quindi essere rappresentati con modelli tabellari.

Ne è un esempio la seguente tabella, che sintetizza le risposte la **presenza di banca delle ore, di servizi per la conciliazione vita-lavoro, di strumenti di programmazione in ottica di genere.**

Strutture	Banca ore, conciliazione, programmazione					
	Presenza di una banca delle ore		Presenza di servizi per la conciliazione vita-lavoro		Presenza di strumenti di programmazione in ottica di genere	
Totale Strutture centrali	si	no	si	no	si	no
	Se no, specificare il motivo		Se si, specificare quali		Se si, specificare quali	
			Se no, specificare il motivo		Se no, specificare il motivo	
Totale Strutture Periferiche	si	no	si	no	si	no
	Se no, specificare il motivo		Se si, specificare quali		Se si, specificare quali	
			Se no, specificare il motivo		Se no, specificare il motivo	
Totale Agenzie	si	no	si	no	si	no
	Se no, specificare il motivo		Se si, specificare quali		Se si, specificare quali	
			Se no, specificare il motivo		Se no, specificare il motivo	
Totale strutture	% dei (si) sul totale strutture		% dei (si) sul totale strutture		% dei (si) sul totale strutture	

Tabella 9 - Modello Tabella Banca ore, conciliazione, programmazione

Le informazioni in formato tabellare richiedono di essere arricchite con descrizioni realizzate ad hoc che spieghino al meglio il significato dei dati aggregati.

1.3.2 INFORMAZIONE DAI DOCUMENTI STRATEGICI

In secondo luogo si suggerisce di riportare una sintesi dei principali contenuti dei seguenti documenti strategici:

- **I Piani di Azioni Positive (PAP).** I piani di azioni positive nei ministeri italiani sono strategie e programmi triennali adottati ai sensi della L.125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" con l'obiettivo di favorire l'inclusione e le pari opportunità all'interno dei propri organici. (un esempio di PAP è quello del Ministero Salute²⁵)
- **Il Piano di Uguaglianza di Genere** (o Gender Equality Plan – GEP). Il GEP è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. La Commissione Europea ha quindi introdotto l'obbligo di dotarsi di un GEP come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, dando impulso alla loro adozione presso enti pubblici e istituzioni di ricerca. È inoltre citato nelle linee guida del PNRR (per la Missione 4.2 - Dalla ricerca all'impresa) come un requisito per l'accesso ai finanziamenti. Nell'esperienza concreta il GEP può essere realizzato come documento a se stante (Per esempio GEP del Ministero dell'Università e della Ricerca²⁶), oppure nei casi più recenti come **componente integrata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO)²⁷, come nel caso del Ministero della Salute.

Poiché tali documenti possono avere una forma diversa a seconda del contesto, si suggerisce a ogni amministrazione di seguire la struttura adottata nel proprio caso specifico. Laddove nel perimetro allargato di una Amministrazione Centrale si rilevassero ulteriori documenti strategici interni al di sotto del livello centrale (ad esempio al livello delle agenzie pubbliche controllate) si invita a riportarne gli estremi ed una breve sintesi specificandone il soggetto promotore e attuatore.

In evidenza: i tempi delle strategie vs i tempi della rendicontazione

È importante chiarire che queste strategie di promozione interna dell'uguaglianza di genere menzionate coprono comunemente archi temporali distinti rispetto a quelli a cui si riferiscono i dati quantitativi. I dati provenienti dal conto annuale o raccolti direttamente con il Q1 sono raccolti su base annuale, mentre le strategie menzionate sono immaginate su base triennale. In questo senso la relazione tra la componente analitica e quella narrativa non può essere intesa come un nesso causale, né gli indicatori quantitativi possono essere utilizzati direttamente per misurare e valutare il raggiungimento degli obiettivi e delle priorità indicate nelle strategie. Queste ultime sono da intendersi (e da riportare) come orizzonti di riferimento a medio/lungo termine dentro cui è possibile inquadrare i singoli interventi e azioni realizzati di anno in anno (e rilevati con il Q1).

25) https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3027_allegato.pdf

26) https://trasparenza.mur.gov.it/sites/trasparenza/files/2022-08/MUR_Gender%20Equality%20Plan.pdf

27) <https://piaio.dfp.gov.it/>

1.3.3 RAPPRESENTARE LA SPESA A FAVORE DEL PERSONALE

Nell'ambito del processo di riclassificazione della spesa che viene illustrato nel Tool 2 è possibile identificare puntualmente le spese a favore del Personale e analizzandole attraverso la loro riaggregazione e incrocio con altre categorie analitiche, ottenendo in questo modo ulteriori informazioni utili ad analizzare lo stato dei divari all'interno della Amministrazione.

Da non confondere con i costi del personale, si intende qui strettamente la computazione delle spese effettuate con l'obiettivo di ridurre i divari e promuovere attivamente la parità di genere all'interno della Amministrazione coinvolta.

Si rimanda alla sezione 0 per ulteriori informazioni sulla metodologia di calcolo e riclassificazione e sulle modalità di rappresentazione della spesa a favore del personale, la quale è sviluppata in coerenza con il processo complessivo di riclassificazione della spesa previsto nel Tool #2.

2

**TOOL N.2:
RICLASSIFICAZIONE DELLA
SPESA IN CHIAVE DI GENERE**

Questo tool affronta il **tema della riclassificazione** della spesa attraverso criteri e categorie che permettono di identificare in che modo le scelte finanziarie di una Amministrazione Centrale possono contribuire alla riduzione dei divari di genere.

La riclassificazione della spesa rappresenta il cuore del bilancio di genere ed è allo stesso tempo la componente più complessa da sviluppare poiché richiede sia competenze tecniche necessarie a padroneggiare metodi e strumenti di contabilità pubblica, che capacità interpretativa, necessaria per poter associare "poste contabili" a categorie tematiche.

In questo tool la riclassificazione della spesa mira a fornire uno sguardo complessivo e di alto livello in grado di rendere conto solo in parte del merito degli interventi e politiche settoriali messe in campo dall'Amministrazione per ridurre i divari e promuovere la parità di genere. Per questa ragione, questo tool va inteso come complementare al tool #3 che descrive politiche e interventi da un punto di vista narrativo utilizzando categorie omogenee.

Gli obiettivi di questo tool sono:

- Analizzare dal punto di vista quantitativo la destinazione della spesa dell'Amministrazione in ottica di genere
- Riclassificare la spesa dell'amministrazione in relazione alla rilevanza e rispetto alle priorità strategiche definite nella mappa valoriale, creando le condizioni per **monitorare e valutare la relazione tra spesa e interventi correlati**
- **Abilitare la comparazione** orizzontale tra amministrazioni diverse e verticale, tra strutture diverse appartenenti allo stesso perimetro amministrativo utilizzando categorie contabili omogenee

Il tool:

- Descrive la **metodologia per la riclassificazione** della spesa, identificando puntualmente gli **elementi contabili oggetto di analisi** e riclassificazione
- Introduce **tre distinti livelli di riclassificazione** fornendo **istruzioni ed esempi** sui criteri di interpretazione della spesa per ogni livello
- Propone un **modello di metadati** per la riclassificazione e un **set di visualizzazioni** che possono essere generate da questo modello

2.1 RACCOLTA E PREPARAZIONE DEI DATI

Prima di entrare nel merito dei criteri di riclassificazione, è necessario portare l'attenzione sulla **definizione dettagliata delle unità contabilità pubblica che saranno oggetto di analisi**: si tratta insomma di capire a che livello di dettaglio e granularità sarà implementata la riclassificazione. Questo passaggio è fondamentale:

- dal punto di vista **operativo**, perché chiarisce che tipo di documenti dovranno essere presi in considerazione per la preparazione del Bilancio di Genere e come dovranno essere trattate e validate le informazioni reperibili;
- ai fini della **visualizzazione e interpretazione dei dati**, perché la granularità del dato e il tipo di metadati che sono collegati alle unità osservate rappresentano dei filtri e variabili che permetteranno l'aggregazione in nuovi clusters e categorie analitiche capaci di offrire chiavi interpretative dei fenomeni osservati.

La previsione e la gestione della spesa di ogni Ministero si organizzano in (almeno) 5 differenti livelli gerarchici, di cui i primi **tre hanno funzioni di indirizzo** e gli ultimi **due sono più rilevanti dal punto di vista gestionale**.



Figura 7 - Struttura dello stato di previsione di spesa di una amministrazione centrale (Fonte RGS)

I livelli di indirizzo, che sono **oggetto del processo di formazione e determinazione del bilancio** da parte del Ministro e Gabinetto del Ministero di riferimento sono tre:

- **missioni:** le missioni descrivono le finalità generali perseguite attraverso la spesa dello Stato, sono stabili nel tempo e sono un totale di 34 (di cui 17 sono condivise fra più ministeri);
- **programmi:** i programmi disaggregano le missioni per aree di attività differenti a seconda delle finalità di ciascuna missione e possono essere modificati, creati di nuovi e soppressi. I 177 programmi sono un livello fondamentale:
 - o sul piano politico perché sono oggetto di votazione parlamentare;
 - o sul piano gestionale, perché ogni programma è associato univocamente ad un Centro di Responsabilità competente per la spesa;
- **azioni:** sono componenti dei programmi di spesa e aiutano a rendere maggiormente evidente la destinazione delle risorse, chiarendo ulteriormente cosa si dovrebbe realizzare e per quali scopi.. Nel 2022 sono 710. Questo livello di aggregazione è utilizzato dai ministeri ma non da altre strutture periferiche e/o Agenzie che possono essere collegate al Ministero oggetto di analisi. Nella prospettiva di un possibile allargamento del perimetro dell'Amministrazione centrale verso strutture periferiche (cfr. 0) questo livello di aggregazione non è stato considerato nel toolkit.
- **Capitoli e Piani di Gestione:** le previsioni di spesa si organizzano per **capitoli** e, al livello inferiore, **piani di gestione**, che contengono ulteriori specifiche, spesso rilevanti dal punto di vista gestionale ma in qualche caso contenenti indicazioni di merito utili alla comprensione della tipologia di spesa finanziata. L'individuazione dei piani di gestione e dei capitoli permette inoltre di associare a questo livello di riclassificazione alcune informazioni rilevanti riguardanti la natura della spesa, permettendo ad esempio di identificare chiaramente le spese correnti e di investimento o le spese per rimborso di prestiti e pagamento di interessi. In particolare, a **questo livello di dettaglio del dato è possibile identificare le spese per il costo del lavoro del personale** delle amministrazioni che, come si vedrà più avanti, richiede un trattamento specifico.

Tenendo conto della possibile diversità di dettaglio tra le fonti di informazioni disponibili nelle diverse amministrazioni centrali, questo tool propone un **approccio pragmatico alla raccolta e gestione dei dati**, organizzato secondo una logica che porta:

1. In un primo momento a riclassificare le spese al livello di maggior dettaglio ottenibile
2. In un secondo momento a riaggregare le informazioni ai livelli gerarchici superiori

A questo livello di analisi preliminare, **la definizione dettagliata delle unità di osservazione dovrebbe rimanere in capo ai Centri di Responsabilità (CdR) operanti in ogni Amministrazione centrale**. Si propone comunque di considerare i Programmi come **unità minima di riclassificazione** da ottenersi:

- aggregando le riclassificazioni di livello inferiori in proporzione relativa alle diverse classi di spesa identificate;
- **effettuando la riclassificazione direttamente a questo livello**, attraverso delle stime, nei casi in cui non è stato possibile ottenere informazioni maggiormente dettagliate.

In evidenza: approssimare con parsimonia!

Rimane evidente come una riclassificazione operata direttamente al livello dei programmi rischi inevitabilmente di essere superficiale e frutto di approssimazioni eccessive che rischiano di invalidare la capacità esplicativa dei dati rispetto all'obiettivo della riclassificazione che è quello di comprendere come le spesa realizzate possano aver influenzato i divari e la parità di genere. Per questa ragione si suggerisce di limitare al massimo la riclassificazione al livello dei programmi, che rimangono una aggregazione utile soprattutto ai fini del confronto interno e orizzontale tra amministrazioni.

2.1.1.1 COME RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI

Nella prassi consolidata dalla sperimentazione portata avanti dalla RGS e descritta nella sezione 0, la riclassificazione della spesa viene effettuata dai Centri di Responsabilità delle Amministrazioni coinvolte, i quali da un lato forniscono dati in formato tabellare lavorando su prospetti predisposti direttamente dalla RGS su fogli di calcolo che raggiungono il livello dei Piani di Gestione, ed al contempo compilano il questionario **Q2 - Politiche Settoriali dell'Amministrazione** in cui annotano informazioni rilevanti per la descrizione di dettaglio delle azioni e politiche direttamente rivolte alla riduzione dei divari di genere (questi dati alimenteranno poi il tool #3)

La raccolta delle informazioni necessarie alla riclassificazione della spesa (ed eventualmente alla sua descrizione dettagliata) è quindi organizzata da ogni CdR, che può attingere a una serie di fonti la cui precisione e ricchezza può variare da un caso all'altro:

- **Autorizzazioni di spesa:** In genere le informazioni maggiormente rilevanti sono quelle relative alle autorizzazioni di spesa riferite ai Piani di Gestione. Infatti la loro esecuzione presuppone la formalizzazione di una "autorizzazione di spesa" che è la norma in base alla quale la spesa viene autorizzata nel bilancio e che può contenere informazioni rilevanti per la riclassificazione quali la finalità dell'intervento finanziato, i presupposti e i destinatari.
- **Denominazione del capitolo di spesa, programma e missione:** Questi dettagli possono aiutare a raggruppare le spese in categorie funzionali, identificando le risorse allocate per fornire un determinato servizio o realizzare un particolare intervento.
- **Macro aggregati:** La analisi della natura della spesa osservata può fornire altre indicazioni utili a identificare al meglio la sua destinazione e la relazione con la parità di genere. In particolare alcune tipologie di spesa (e.g. le partite di giro, gli interessi passivi), si considerano come neutrali rispetto al genere.
- **Competenze dei centri di responsabilità:** La conoscenza diretta da parte dei vari centri di responsabilità può essere cruciale per comprendere come vengono utilizzate le
- **Decreti amministrativi:** I decreti amministrativi che dettagliano i criteri per l'individuazione dei beneficiari o la ripartizione delle risorse possono essere preziosi per l'analisi di genere. Questi decreti possono rivelare come vengono prese decisioni specifiche sull'allocazione delle risorse e se esistono criteri di genere specifici.

Nonostante la varietà di possibili fonti, le informazioni qui reperibili potrebbero non essere sufficienti per una completa analisi di genere delle spese. È importante guardare oltre i dati finanziari e considerare il contesto, gli obiettivi dei programmi e le caratteristiche dei beneficiari per comprendere appieno l'impatto delle politiche pubbliche sulla disuguaglianza di genere. Ulteriori informazioni di inquadramento delle politiche e iniziative sono quelle contenute nei documenti strategici e di programmazione dell'Ente, a partire dal Piano di Azioni Positive, il Gender Equality Plan, ed altri documenti informativi gestiti direttamente dai CdR.

Dati contabili rilevanti

L'identificazione e la riclassificazione di una posta di bilancio (idealmente ci si riferisce al piano gestionale, ma il ragionamento è valido quale che sia il miglior livello di definizione raggiungibile) identifica una serie di dati contabili che sono ad essa associati, i cui valori saranno poi utilizzati per rendicontare la spesa effettivamente realizzata.

Tali dati riguardano²¹:

- **gli stanziamenti (iniziale e definitivo) di competenza e di cassa**: somma iscritta in bilancio che rappresenta, con riferimento all'esercizio finanziario, il limite massimo degli impegni effettuabili e il limite massimo dei pagamenti effettuabili. Il valore iniziale di tali stanziamenti viene poi consolidato alla luce delle variazioni, legislative e/o amministrative, intervenute nel corso dell'esercizio finanziario
- **somme impegnate a Rendiconto**: si tratta delle somme corrispondenti a obbligazioni giuridicamente perfezionate assunte dallo Stato sugli stanziamenti definitivi di competenza (art. 34, legge 31 dicembre 2009, n. 196 – Legge di contabilità e finanza pubblica);
- **totale pagato**: erogazioni complessive effettuate da parte della Tesoreria e da altri agenti pagatori dello Stato. Possono realizzarsi mediante: mandato diretto; ordine di accreditamento; ruolo di spesa fissa; mandati speciali.

È importante rimarcare che la riclassificazione della spesa è un processo che avviene a consuntivo, riclassificando quindi le somme "Impegnate a Rendiconto", che rappresentano un elemento di verifica delle obbligazioni assunte dall'Amministrazione.

Gli altri dati contabili possono essere eventualmente utilizzati come base per sviluppare ulteriori metriche di valutazione relative alle performance esecutive delle amministrazioni coinvolte, osservando per esempio la capacità di spesa dei diversi CdR, tramite il confronto i valori stanziati con quelli effettivamente impegnati.

21) Le definizioni seguenti sono state rielaborate dalla seguente fonte ufficiale: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Pubblicazioni/Pubblicazioni_Statistiche/La-spesa-delle-amministrazioni-centrali/2018-06/2018_-_GLOSSARIO.pdf

2.2 METODOLOGIA DI RICLASSIFICAZIONE DELLA SPESA

In questo capitolo si propone una metodologia per riclassificare la spesa delle amministrazioni centrali che, attraverso diversi criteri complementari, permette la clusterizzazione dei dati di spesa in categorie analitiche coerenti con gli obiettivi e le priorità strategiche di una politica di *gender mainstreaming*, come definiti nella Mappa Valoriale del toolkit (cfr. Capitolo 0.1).

Questa **metodologia include delle innovazioni** rispetto alle modalità con cui attualmente si effettua la riclassificazione da parte delle Amministrazioni Centrali coinvolte nel processo di formazione del Bilancio di Genere dello Stato, proponendo ulteriori strati di riclassificazione oltre a quella che già viene effettuata.

È importante ribadire che questa metodologia da un lato si appoggia al flusso di lavoro coordinato dalla RGS e dall'altro propone **una serie di azioni innovative di riclassificazione che vanno considerate come opzionali**.

Non si tratta quindi di azioni che hanno un impatto diretto sul lavoro coordinato dalla RGS che rimane definito dalla circolare emanata annualmente (cfr. Capitolo 0.3). Diversamente, attuare questa metodologia di riclassificazione può introdurre **nuove evidenze quantitative e qualitative utili a analizzare gli impatti a livello di genere delle politiche settoriali per l'Amministrazione che decide autonomamente e volontariamente di utilizzarla**.

In particolare, la metodologia di riclassificazione proposta si articola su tre livelli fondamentali.

1° livello

Al **1° Livello**, la riclassificazione identifica la rilevanza delle spese e delle azioni/iniziativa/politiche implementate classificandole in tre possibili categorie:

- **0 neutrali:** neutrali rispetto al genere;
- **1 dirette:** con impatto diretto sulla riduzione delle disuguaglianze di genere;
- **2 sensibili:** con impatto indiretto sulla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Solo le voci classificate con codice 1 procedono al livello seguente

Per le voci classificate con codice 1 è inoltre necessario già in questa fase predisporre una nota di testo descrittiva dell'azione, dei suoi principali destinatari e degli impatti in termini di riduzione dei divari di genere.

2° livello

Al **2° Livello**, la riclassificazione associa le voci "1 Dirette" ad un'area tematica.

- I CdR dell'Amministrazione dovranno infatti **individuare puntualmente quale area tematica è la maggiormente rilevante tra le categorie che sono definite nella mappa valoriale di questo toolkit**. Si ricorda che tali categorie sono coerenti con la tassonomia utilizzata dalla Strategia Nazionale Parità di Genere e dal Gender Equality Index dell'EIGE.

Laddove non fosse possibile indicare precisamente una o più aree tematiche specifiche è necessario osservare se la voce si riferisce a una iniziativa di *gender mainstreaming* trasversale oppure se tale informazione non è reperibile per assenza di dettagli.

3° livello

Al **3° Livello**, la riclassificazione associa una serie di puntuali variabili binarie (Si/No) alle spese Dirette e Sensibili, che aggiungono strati informativi rilevanti. Le domande binarie riguardano:

- il **contributo di ogni azione** rispetto al raggiungimento del SDG 5;
- il calcolo della spesa per iniziative rivolta alla riduzione dei divari di genere interni all'amministrazione.

Nelle prossime pagine si entra nel merito di ognuno dei tre livelli in cui si snoda la riclassificazione.

Lo schema riportato di seguito riassume il flusso del processo di riclassificazione *as-a-whole*.

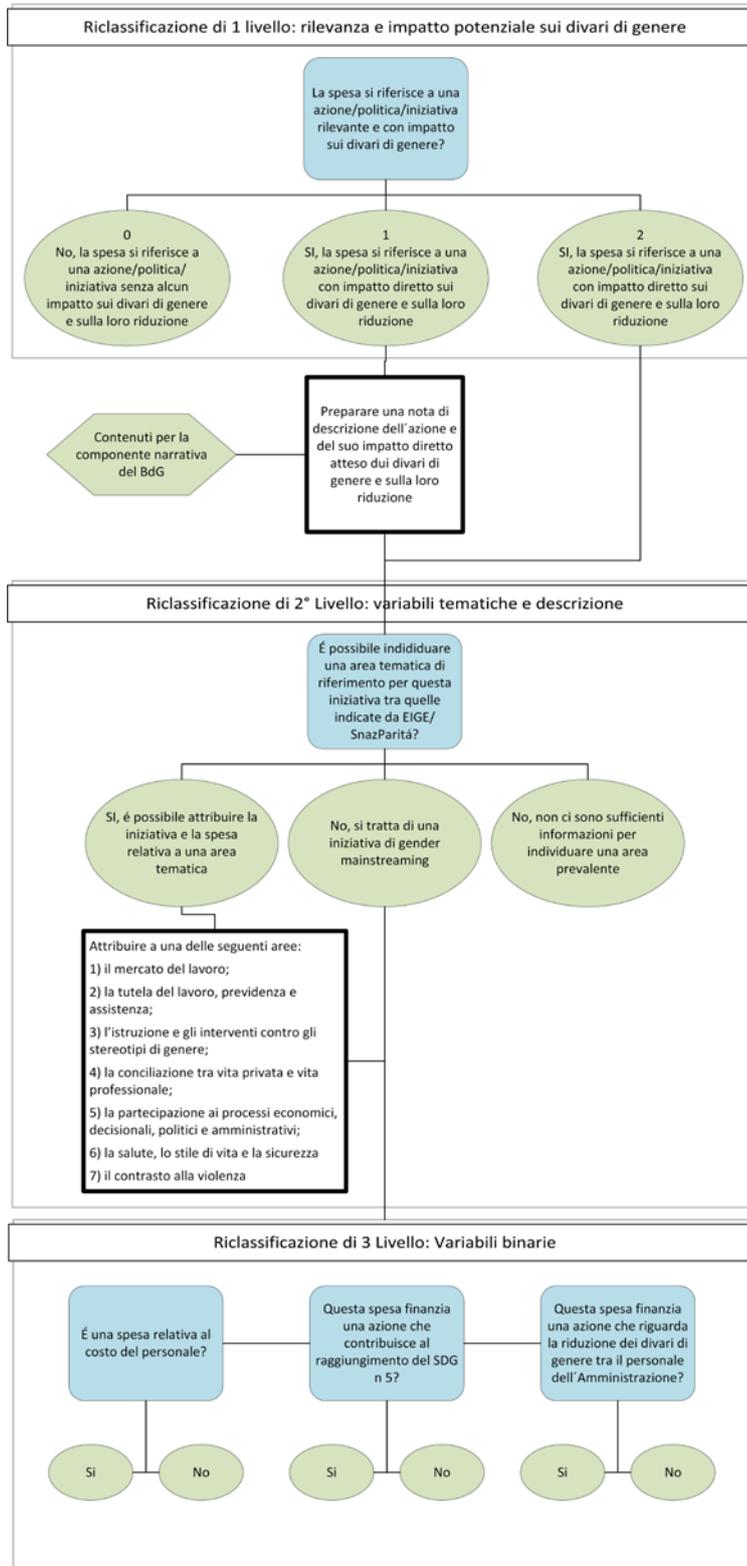


Figura 8 - Diagramma di sintesi: i tre livelli di riclassificazione della spesa

2.2.1

1° LIVELLO: RILEVANZA RISPETTO AL GENERE

Il primo livello riclassifica le spese in tre tipologie: 1) dirette, 2) sensibili e 0) neutrali.

2.2.1.1

Spese Dirette (1)

Le **spese Dirette a ridurre le diseguglianze di genere (Codice 1)** sono direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguglianze di genere o volte a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si possono distinguere tra **azioni positive** di promozione della parità o **atti di tutela** contro forme di discriminazione basate sul genere.

Alcuni **esempi** di spese dirette che sono riportate anche nell'esperienza della Ragioneria Generale dello Stato sono:

- risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre un divario di genere noto (per es., per l'imprenditorialità femminile, per la maternità, ricoveri e rifugi per donne vittime di violenza, etc.);
- risorse erogate esclusivamente a uomini per ridurre un divario di genere noto (per es., progetti per le competenze in italiano destinati solo a studenti maschi, misure di prevenzione degli incidenti stradali gravi promosse per gli uomini, etc.);
- incentivi finalizzati all'occupazione femminile, poiché essa sconta una rilevante disparità rispetto a quella maschile;
- risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (per es., congedi parentali, forme di lavoro agile, etc.) e per assicurare la cura dei familiari (dirette a infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.), fortemente correlate alle dinamiche occupazionali delle donne o al tempo di lavoro non retribuito;
- risorse destinate alla promozione delle pari opportunità di genere tramite campagne informative, convegni, eventi e altre forme di sensibilizzazione e promozione;
- risorse destinate a soggetti pubblici o privati che hanno tra le principali finalità le pari opportunità di genere;
- risorse destinate ad accordi o attività internazionali che si riferiscono alla riduzione della diseguglianza di genere, alla non discriminazione delle donne, etc.;
- risorse trasferite a organizzazioni internazionali o amministrazioni pubbliche italiane che hanno come mandato prevalente quello di essere utilizzate per ridurre diseguglianze di genere, sulla base della missione costitutiva dell'ente oppure sulla base di uno specifico indirizzo emanato dall'amministrazione che trasferisce le risorse con riferimento all'esercizio finanziario esaminato;
- spese per studi, ricerche, indagini, osservatori, commissioni, convenzioni, sistemi informativi che consentano di misurare, analizzare e/o valutare le disparità di genere nell'ambito del lavoro, dell'economia, della società, dell'istruzione, della salute e di altre aree delle politiche pubbliche;
- spese per attività di formazione del personale o di terzi che abbiano contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere;
- spese per l'organizzazione e lo svolgimento dei corsi di addestramento del

- personale militare e delle forze dell'ordine, se prevalentemente destinate a personale femminile, in considerazione degli esistenti divari di genere nella composizione del personale di tali comparti;
- spese per infrastrutture la cui progettazione incorpora una preliminare attività di *gender mainstreaming* e la cui attuazione ha l'intento specifico di mitigare o comunque tenere conto delle differenti esigenze di uomini e donne;
 - spese per acquisto di beni e servizi effettuate a mezzo di contratti che incorporano clausole per promuovere un'equa distribuzione delle opportunità economiche per i fornitori uomini e donne (*gender procurement*);
 - risorse destinate a misure che indichino, tra le varie finalità, le pari opportunità di genere (anche se non esclusive).

In Evidenza – Registrare la descrizione dettagliata delle iniziative

Per quanto riguarda le sole spese dirette, contestualmente alla riclassificazione della spesa è necessario registrare la descrizione dell'azione/intervento finanziato sulla base della quale è stata effettuata la riclassificazione.

Questa descrizione sarà quindi utilizzata per alimentare il modulo descrittivo delle azioni effettuate (Tool #3).

2.2.1.2 Spese Sensibili (2)

Le **spese Sensibili al genere (Codice 2)**, talvolta definite anche come "indirette", sono quelle che possono avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne. Sono tipicamente indirette le spese di carattere universalistico che possono incidere in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.

Seguendo gli **esempi** proposti dalla Ragioneria Generale dello Stato, si considerano "sensibili" le seguenti tipologie di spese:

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

2.2.1.3

Spese Neutrali (0)

Si classificano infine come **Neutrali** (Codice 0) le spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere.

Seguendo l'esperienza della Ragioneria Generale dello Stato è possibile identificare alcune **categorie economiche del bilancio che sicuramente rientrano tra le spese neutrali**:

- interessi passivi e redditi da capitale;
- acquisizioni di attività finanziarie (a meno di specifici casi di istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere);
- ammortamenti;
- poste correttive e compensative;
- rimborso passività finanziarie;
- risorse proprie dell'UE;
- fitti, canoni e utenze, TARI, liti e arbitraggi, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ossia spese destinate al funzionamento delle strutture in senso stretto.

In aggiunta, sono da considerare neutrali tutte le spese classificate sotto le Missioni del Bilancio "Fondi da ripartire" e "Debito pubblico", e quelle sotto i Programmi "Fondi di riserva e speciali" e "Fondi da assegnare", "Oneri per il servizio del debito statale" e "Rimborsi del debito statale".

Infine, vanno considerate neutrali anche le spese finanziate da risorse derivanti dal 2, 5 e 8 per mille, poiché, benché potenzialmente rilevanti ai fini della riduzione dei divari, la scelta sui beneficiari delle risorse è operata direttamente dai contribuenti e non dall'amministrazione.

In evidenza: come riclassificare le spese per il personale?

Nell'esperienza del bilancio di genere dello Stato, la riclassificazione delle spese per il personale rimane una delle sfide più difficili da affrontare in quanto da un lato si tratta di spese essenziali per implementare le politiche e potrebbero quindi essere considerate come spese almeno parzialmente "sensibili" al genere, ma dall'altro è molto difficile trovare un criterio razionale e generalizzabile in diversi contesti per poterle attribuire in quota percentuale a obiettivi di *gender mainstreaming*. Tali spese includono:

- le poste retributive fisse ed accessorie per il personale dell'amministrazione e quelle destinate al pagamento dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP);
- altre spese di categoria economica di bilancio 1 (redditi da lavoro dipendente) e 3 (imposte pagate sulla produzione) quali ad esempio il **fondo risorse decentrate** (che rappresenta una retribuzione accessoria per il personale), **approvvigionamento viveri, vettovagliamento e similari** che riguardano acquisti di beni e servizi strumentali allo svolgimento della prestazione lavorativa.
- i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni per le retribuzioni del personale in comando.

Nella metodologia correntemente applicata dalla RGS **non viene richiesto all'amministrazione di classificare secondo una prospettiva di genere le "spese per il personale"**. Poiché tale scelta può avere una grande influenza dal punto di vista statistico (aumentando strutturalmente la quota di bilancio "neutrale" rispetto

al genere), una ipotesi da valutare è quella di scorporare tali voci di spesa qualora si decida di calcolare l'incidenza percentuale delle spese dirette e indirette rispetto al totale della spesa dell'amministrazione.

Un trattamento differente è riservato invece a quelle spese espressamente rivolte alla riduzione dei divari ed alla promozione della parità di genere nel personale dell'Amministrazione, che vanno considerate come spese di rilevanza "diretta" (Codice 1), vanno riclassificate con un attributo specificamente definito (nel terzo livello di riclassificazione - cfr. 0), e sono analizzate insieme alle informazioni qualitative raccolte tramite un questionario Q1 - Politiche del Personale dell'Amministrazione: compilato dai Dipartimenti o dalle Direzioni Generali responsabili della gestione del personale all'interno delle diverse amministrazioni.

2.2.2 2° LIVELLO: AMBITI TEMATICI

Il secondo livello di riclassificazione mira ad associare le spese alle priorità tematiche d'intervento come definite nella mappa valoriale del toolkit. Questa operazione rappresenta allo stesso tempo una delle operazioni più complesse della rendicontazione di genere, e mira a creare un nuovo strato di informazioni che permettono di interpretare in maniera sintetica i dati contabili con delle informazioni di merito. Inoltre, riclassificare le spese dirette secondo gli ambiti tematici permette, seppur con approssimazione, di ricollegare la analisi della spesa agli obiettivi definiti nella Strategia Nazionale e nei documenti di programmazione strategica che hanno l'obiettivo di ridurre i divari di genere: in questo modo si creano le condizioni di partenza per utilizzare il bilancio di genere come uno strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche di riduzione dei divari e promozione della parità di genere.

1. **Lavoro:** Iniziative ed azioni volte a creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Sostegno all'occupazione femminile, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e rimozione della segregazione settoriale promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili;
1. **Reddito:** Iniziative ed azioni finalizzate a ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.
2. **Competenze:** Iniziative e azioni atte a garantire uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche, rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere. Promozione di un approccio che punti alla desegregazione delle competenze di donne e uomini in tutti i settori con una forte connotazione di genere.

3. **Tempo:** promozione della condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne, assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio.
4. **Potere:** azioni e iniziative regolamentari mirate a garantire un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership economica, politica, sociale e culturale, in termini sia di rappresentanza che di responsabilità e coltivare la formazione e lo sviluppo di un ampio bacino di talenti, con eguale rappresentazione di genere.
5. **Salute:** Iniziative per l'integrazione della prospettiva di genere all'interno della medicina. Si vuole intendere non solo una medicina che prende adeguatamente in considerazione le differenze tra uomo e donna di fronte alla salute e alla malattia, ma anche che la medicina e la chirurgia vengano declinate in base alle differenze di genere. Una attenzione particolare verrà riservata anche a temi specifici, tra i quali anche la salute riproduttiva. Un passo importante in questa direzione è rappresentato dal Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato il 3 giugno del 2019 con l'intesa in Conferenza Stato-Regioni.
6. **Contrasto alla Violenza di Genere:** iniziative e azioni di prevenzione, protezione delle vittime, punizione degli uomini che mettono in atto violenza, formazione e educazione di operatori e popolazione, informazione e sensibilizzazione.

Nel caso in cui non fosse possibile attribuire a uno o più ambiti tematici la spesa (o una parte della spesa) si richiede di specificarne le ragioni che possono ricollegarsi ad una semplice mancanza di informazioni o ad una scelta esplicita di trasversalità. Le possibili classi sono quindi:

0. **Mainstreaming:** Si intendono le spese destinate al finanziamento di iniziative e **politiche esplicitamente finalizzate alla diffusione di pratiche di gender mainstreaming trasversali** alla attività amministrativa. Ad esempio, ricadono in questa categoria: iniziative di gender public procurement, campagne di sensibilizzazione o formazione rivolte al personale sui temi del *gender mainstreaming*, spese per la realizzazione del bilancio di genere.
99. **Non Disponibile:** Si intendono i casi in cui le **informazioni non sono sufficienti** per attribuire ad un ambito tematico in particolare.

In evidenza – Spese che ricadono in diversi ambiti tematici

Qualora ritenuto utile, è possibile attribuire uno stesso PdG a diversi ambiti tematici specificandone le percentuali relative. Il modello di metadati che si propone oltre prevede già questa possibilità.

Per l'attribuzione delle quote, in maniera del tutto analoga alla riclassificazione di primo livello è possibile ricostruire con informazioni puntuali l'attribuzione dei diversi piani gestionali/capitoli che compongono le azioni a partire dalla descrizione incluse nelle relative Autorizzazioni di Spesa. Laddove si sia deciso di operare la riclassificazione ad un livello più elevato, si suggerisce di ipotizzare una distribuzione di massima direttamente a livello del Programma sulla base di ipotesi e

informazioni provenienti da altre fonti. Questo tipo di riclassificazione rappresenta ad ogni modo una approssimazione che dovrebbe trovare giustificazione formale (anche se non puntuale dal punto di vista matematico) in documenti di valore ufficiale.

2.2.3 3° LIVELLO: ALTRE RICLASSIFICAZIONI

In aggiunta alle riclassificazioni di primo e secondo livello, si richiede di riclassificare le spese rispondendo alle seguenti domande che mirano a raccogliere informazioni complementari che permettono di aggiungere ulteriori filtri di analisi della spesa in ottica di genere.

2.2.3.1

3 Spese "a favore" del personale.

La prima domanda (3a) punta a identificare le spese che finanziano iniziative/azioni espressamente finalizzate a ridurre i divari e promuovere la parità di genere a favore del personale dell'Amministrazione.

Domanda 3a	Possibili Risposte
3a: La spesa in oggetto riguarda una iniziativa/azione espressamente finalizzata a ridurre i divari e promuovere la parità di genere a favore del personale dell'Amministrazione?	SI/NO

Le voci di spesa che sono caratterizzate da questo attributo (dotate delle relative descrizioni) potranno essere analizzate separatamente e contribuire al tool di Analisi e rappresentazione dei divari interni all'Amministrazione (cfr TOOL N.1: Analisi e rappresentazione dei divari di genere interni all'Amministrazione).

2.2.3.2

3b Contributo al raggiungimento del Sustainable Development Goal n 5.

La seconda domanda (3b) punta invece ad acquisire informazioni necessarie a rendicontare l'impatto della spesa sul Sustainable Development Goal n 5, dedicato alla gender equality. Questo attributo permette di verificare il raggiungimento degli impegni assunti dal Governo nell'ambito delle negoziazioni relative al PNRR.

In particolare, la misura M1C1- 110, nell'ambito della iniziativa di riforma della procedura di formazione del bilancio dello stato richiede che: "La Legge di Bilancio 2024 fornirà al Parlamento un Bilancio per lo Sviluppo Sostenibile che consiste nella classificazione del bilancio generale dello Stato con riferimento alle spese ambientali e alle spese che promuovono la parità di genere. La classificazione dovrà essere coerente con i criteri alla base della definizione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e dei target dell'Agenda 2030"²².

Di conseguenza si suggerisce di introdurre un nuovo livello di riclassificazione che è complementare e aggiuntivo rispetto alla riclassificazione di 2° Livello: per ogni unità di analisi che viene riclassificata come "diretta" si può applicare questa ulteriore riclassificazione. Per quanto parzialmente ridondante e ripetitiva in alcune delle sue sottocategorie, l'utilizzo di questa ulteriore tassonomia adottata in tutto il mondo per misurare e valutare il raggiungimento degli "obiettivi di sviluppo sostenibile" abilita potenzialmente anche una comparazione sulla scala internazionale e trasversali ad altre forme di programmazione economica di programmi e progetti complessi.

22) In originale: "The 2024 Budget Law shall provide the Parliament with a Sustainable Development Budget consisting in the classification of the general State budget with reference to the environmental expenditure and to the expenditure that promotes gender equality. The classification shall be consistent with the criteria underlying the definition of Sustainable Development Goals and the targets of the Agenda 2030".

Domanda 3b	Possibili Risposte
<p>3b: La spesa in oggetto riguarda una iniziativa/ politica che contribuisce al raggiungimento di uno o più obiettivi collegati al SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 5: PARITÀ DI GENERE Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo • 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento • 5.3 Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili • 5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali • 5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica • 5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al "Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo" [1] e la "Piattaforma di Azione di Pechino" [2] ed ai documenti finali delle conferenze di revisione • 5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali • 5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne • 5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli

2.2.4 METADATI DI UN PROGRAMMA RICLASSIFICATO

La tabella seguente indica quali sono i **metadati minimi che compongono il dataset risultante dalla riclassificazione della spesa** attraverso i tre step precedentemente illustrati. Come già illustrato, si considera il Programma come l'unità minima di riclassificazione della spesa, ma si invita a effettuare la riclassificazione ad un maggior livello di dettaglio. Ad ogni modo il modello di metadati risultate rimane invariato sia nel caso in cui i dati siano stati imputati direttamente, sia nel caso questo sia il risultato di una aggregazione di dati raccolti a livello di capitoli o piani di gestione.

Etichetta	Tipo Dato
<i>Dati identificativi</i>	
Programma	id+denominazione programma
Missione	id+denominazione missione
Centro di Responsabilità	id+denominazione struttura
<i>Dati contabili</i>	
Stanziamiento iniziale di competenza	€
Stanziamiento definitivo di competenza	€
Stanziamiento iniziale di cassa	€
Stanziamiento definitivo di cassa	€
Impegnato a Rendiconto	€
Totale Pagato	€
<i>Riclassificazione</i>	
L1 - 0: Neutrali	%
L1 - 1: Dirette	%
L1 - 2: Sensibili	%
L2 - 1. Lavoro	%
L2 - 2. Reddito	%
L2 - 3. Competenze	%
L2 - 4. Tempo	%
L2 - 5. Potere	%
L2 - 6. Salute	%
L2 - 7. Contrasto alla Violenza di Genere	%
L2 - 99. Mainstreaming	%
L2 - 0. Non Attribuito	%
L3a (Iniziative a favore del personale)	SI/NO
L3b (SDG 5)	code

Tabella 10 - Metadati minimi di una unità di spesa riclassificata

Le categorie di metadati che caratterizzano ogni Programma sono utilizzate nelle prossime pagine per costruire dei modelli di rappresentazione grafici e tabellari dei dati.

2.3 RAPPRESENTAZIONE SPESA RICLASSIFICATA

In questo capitolo si riportano gli aggregati generali e la loro ripartizione per le **classi di rilevanza** (riclassificazione di primo livello) e **ambiti tematici** (riclassificazione di secondo livello).

I chart e le tabelle presentate nelle prossime pagine sono generati a partire da un dataset (allegato al toolkit) costruito sulla base modello di metadati descritto, e popolato di dati fittizi al solo fine di dimostrare le potenzialità espositive dell'approccio proposto.

2.3.1 VISUALIZZAZIONE PER RILEVANZA (1 LIVELLO)

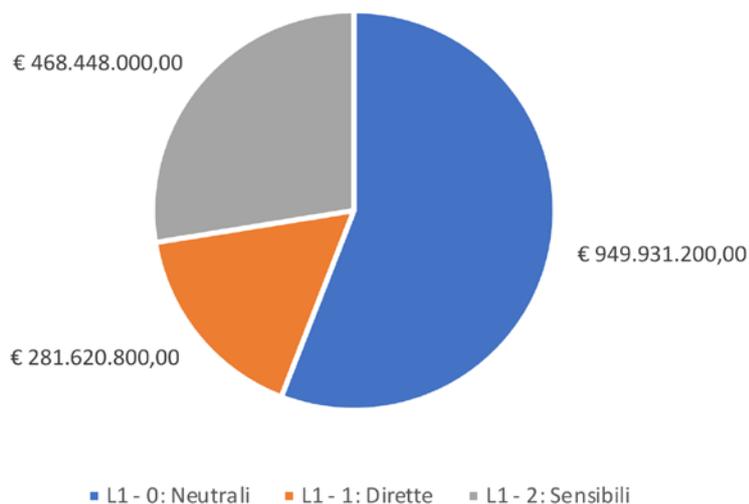


Figura 9 - Modello chart: Spesa per rilevanza

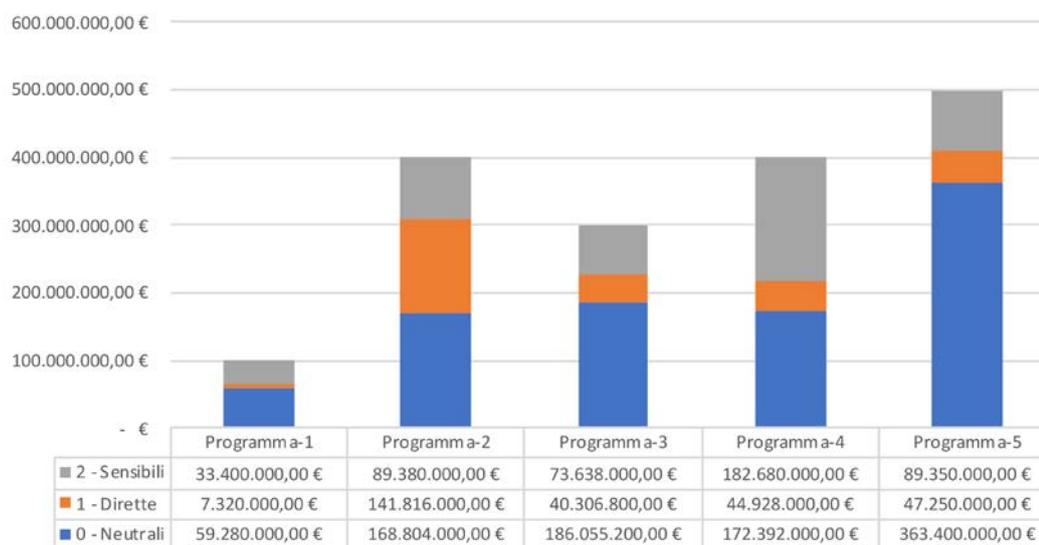


Figura 10 - Modello chart: Spesa per rilevanza rispetto al genere per Programmi

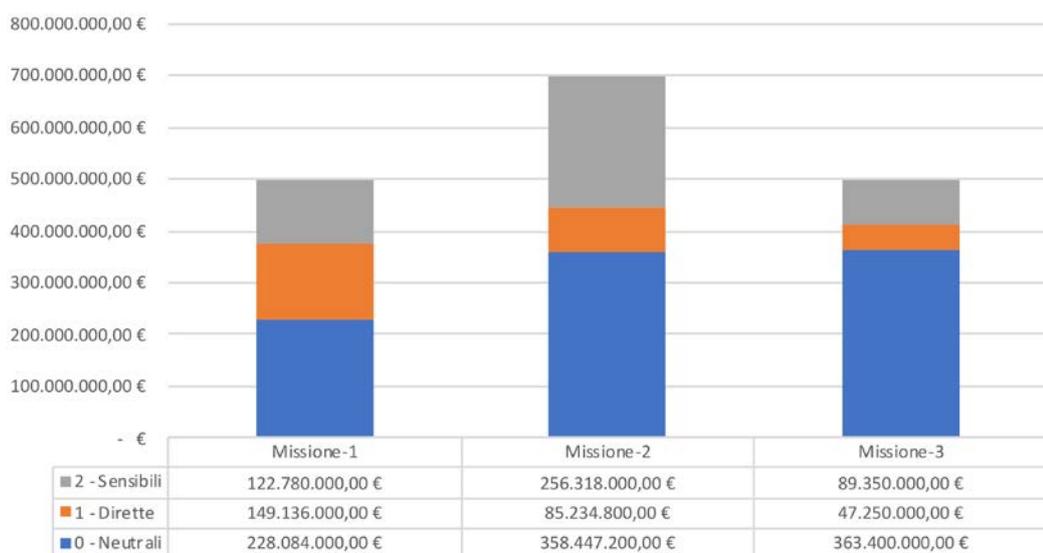


Figura 11 - Modello chart: Spesa per rilevanza rispetto al genere per Missioni

2.3.2 VISUALIZZAZIONE PER AMBITO (2 LIVELLO)

2.3.2.1 OVERVIEW

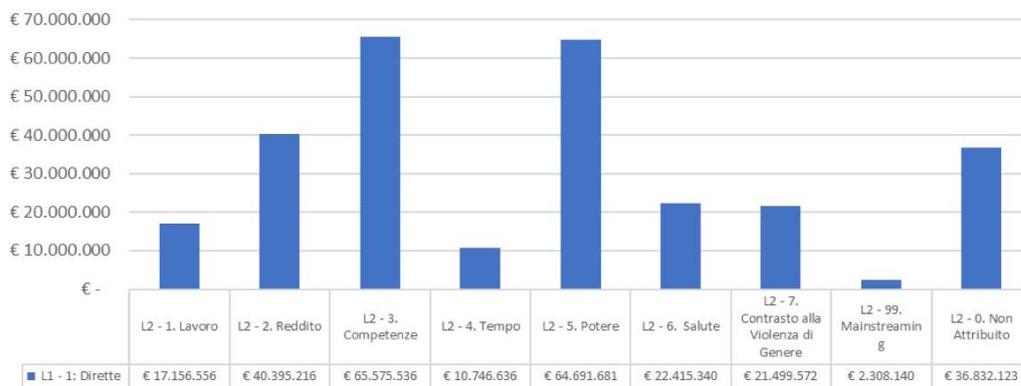


Figura 12 - Modello chart: Panoramica spese dirette per ambito tematico

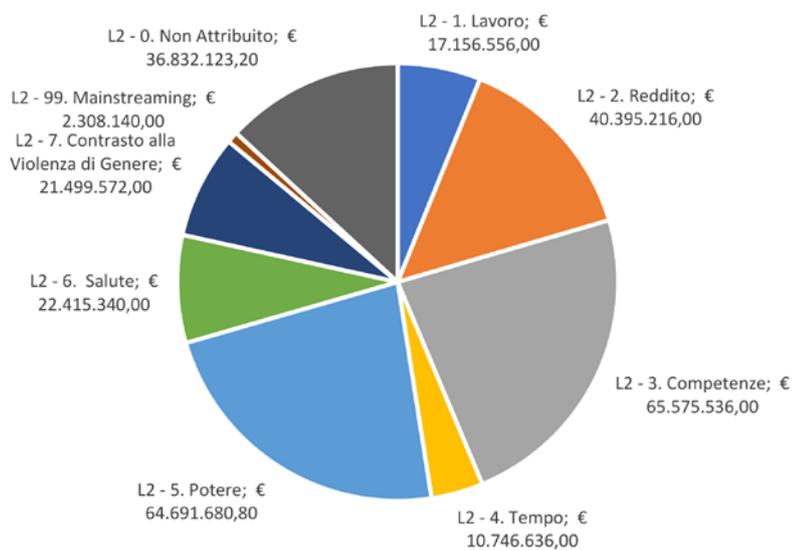


Figura 13 - Modello chart: Panoramica Spese per ambiti

2.3.2.2 AGGREGATI PER PROGRAMMI

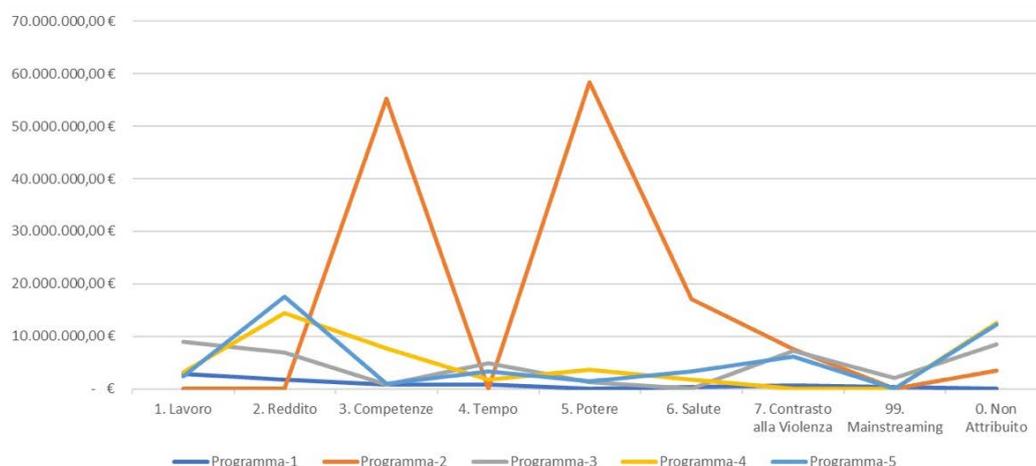


Figura 14 - Modello chart: Spese per ambiti per Programmi

Values	Programma-1	Programma-2	Programma-3	Programma-4	Programma-5	Grand Total
1. Lavoro	2.781.600,00 €	- €	8.867.496,00 €	3.144.960,00 €	2.362.500,00 €	17.156.556,00 €
2. Reddito	1.683.600,00 €	- €	6.852.156,00 €	14.376.960,00 €	17.482.500,00 €	40.395.216,00 €
3. Competenze	878.400,00 €	55.308.240,00 €	806.136,00 €	7.637.760,00 €	945.000,00 €	65.575.536,00 €
4. Tempo	805.200,00 €	- €	4.836.816,00 €	1.797.120,00 €	3.307.500,00 €	10.746.636,00 €
5. Potere	- €	58.470.736,80 €	1.209.204,00 €	3.594.240,00 €	1.417.500,00 €	64.691.680,80 €
6. Salute	292.800,00 €	17.017.920,00 €	- €	1.797.120,00 €	3.307.500,00 €	22.415.340,00 €
7. Contrasto alla Violenza	585.600,00 €	7.516.248,00 €	7.255.224,00 €	- €	6.142.500,00 €	21.499.572,00 €
99. Mainstreaming	292.800,00 €	- €	2.015.340,00 €	- €	- €	2.308.140,00 €
0. Non Attribuito	- €	3.502.855,20 €	8.464.428,00 €	12.579.840,00 €	12.285.000,00 €	36.832.123,20 €

Tabella 11 - Modello tabella: Spese per ambiti per Programmi



Figura 15 - Modello chart: Spese per ambiti - Dettaglio Programma

2.3.2.3 AGGREGATI PER MISSIONI

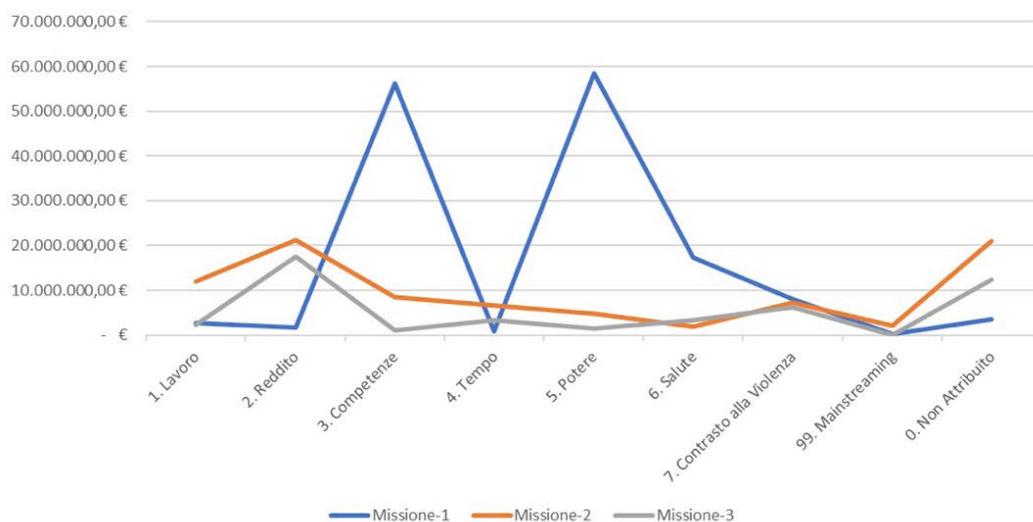


Figura 16 - Modello chart: Spese per ambiti per Missioni

Values	Missione-1	Missione-2	Missione-3	Grand Total
1. Lavoro	2.781.600,00 €	12.012.456,00 €	2.362.500,00 €	17.156.556,00 €
2. Reddito	1.683.600,00 €	21.229.116,00 €	17.482.500,00 €	40.395.216,00 €
3. Competenze	56.186.640,00 €	8.443.896,00 €	945.000,00 €	65.575.536,00 €
4. Tempo	805.200,00 €	6.633.936,00 €	3.307.500,00 €	10.746.636,00 €
5. Potere	58.470.736,80 €	4.803.444,00 €	1.417.500,00 €	64.691.680,80 €
6. Salute	17.310.720,00 €	1.797.120,00 €	3.307.500,00 €	22.415.340,00 €
7. Contrasto alla Violenza	8.101.848,00 €	7.255.224,00 €	6.142.500,00 €	21.499.572,00 €
99. Mainstreaming	292.800,00 €	2.015.340,00 €	- €	2.308.140,00 €
0. Non Attribuito	3.502.855,20 €	21.044.268,00 €	12.285.000,00 €	36.832.123,20 €

Tabella 12 - Modello tabella: Spese per ambiti per Missioni



Figura 17 - Modello chart: Spese per ambiti - Dettaglio Missione

3

**TOOL 3: SINTESI DELLE
POLITICHE E INIZIATIVE
SETTORIALI CON
IMPATTO SUI DIVARI DI
GENERE NELLA SOCIETÀ**

La sezione descrive **politiche e interventi che sono stati analizzati e classificati con il codice 1, ovvero con impatto diretto sulla riduzione dei divari di genere.**

Si riportano nei capitoli seguenti degli esempi di tipologie di politiche e iniziative riferibili alle diverse categorie utilizzate.

3.1 RACCOLTA E PREPARAZIONE DEI DATI

La fonte principale di contenuti per questo modulo sono gli elementi e i materiali analizzati ai fini della riclassificazione della spesa come illustrato nel paragrafo 0, ed in particolare:

- Informazioni annotate sui prospetti di riclassificazione della spesa, a sua volta proveniente da autorizzazioni di spesa, denominazione capitoli e piani di gestione, decreti attuativi, etc.
 - o Informazioni raccolte con il questionario Q2 – Politiche Settoriali (rilevazione delle azioni realizzate per incidere sui divari di genere)
 - o Informazioni generali
 - o Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere
 - o Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto sulle diseguaglianze tra uomini e donne
 - o Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale
- Piano di azioni positive dell'ente, Piano dell' Eguaglianza di Genere, altri documenti strategici sul tema delle pari opportunità
- Altra documentazione gestita dal CDR.

In Evidenza – L'importanza dei questionari

In aggiunta alle informazioni già raccolte con il Questionario Q2 – Politiche Settoriali ogni amministrazione potrebbe espandere ulteriormente il questionario, da inoltrare ad ogni centro di responsabilità dell'Amministrazione, in modo da raccogliere indicazioni più approfondite sulle best practices e iniziative maggiormente rilevanti in termini di impatto diretto (al di là della spesa a queste collegata)

La tassonomia utilizzata in questa sezione per classificare le politiche settoriali riprende la mappa valoriale del toolkit (e quindi le stesse categorie di riclassificazione della spesa) che propone i seguenti pilastri: Lavoro; Reddito; Competenze; Tempo; Potere; Contrasto alla violenza di genere; Salute; Mainstreaming.

Per ognuna di queste categorie analitiche si riportano due tipologie di azioni e politiche settoriali:

- azioni di promozione della parità di genere;
- azioni di tutela e prevenzione dei fattori di disuguaglianza di genere.

Nelle prossime pagine si propongono esempi e casi reali di azioni e politiche settoriali. Le fonti utilizzate (riportate puntualmente in ogni box) sono i contenuti del Bilancio di Genere della Ragioneria Generale dello Stato 2020. Non per tutte le attività si riportano

esempi concreti ma solo in alcuni casi particolarmente significativi e esplicativi. Si annota puntualmente la fonte delle informazioni.

3.2 RAPPRESENTAZIONE DELLE POLITICHE E INIZIATIVE CON IMPATTO SUL GENERE

3.2.1 POLITICHE SETTORIALI

3.2.1.1

Lavoro (1) Quote, mentoring, agevolazioni fiscali

Esempi di azioni di promozione:

- quote di genere per le assunzioni: incentivi alle aziende di assumere un certo numero di donne per raggiungere una parità di genere nella forza lavoro;
- programmi di mentoring e formazione per le donne: fornire supporto e opportunità di sviluppo professionale per le donne per aiutarle a raggiungere posizioni di leadership;
- agevolazioni fiscali per le aziende che promuovono la parità di genere: incoraggiare le aziende a promuovere la parità di genere attraverso incentivi fiscali.

Esempi di azioni di tutela:

- monitoraggio della parità di genere nei salari: tenere traccia delle disparità salariali tra uomini e donne all'interno delle aziende e prendere misure per correggerle;
- attività sanzionatoria per la discriminazione sul lavoro;

Un esempio concreto da: BdG dello Stato 2020 – Ministero dell'Economia e delle Finanze²¹

Nel corso del 2020 il Comitato (per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria) ha realizzato, in collaborazione con alcuni dei principali periodici del settore, una serie di iniziative finalizzate ad avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale. Oltre alla stampa generalista nazionale e locale, le collaborazioni hanno riguardato giornali indirizzati specificatamente alle donne, per aumentarne la sensibilizzazione attraverso strumenti di informazione abitualmente utilizzati, con contenuti e linguaggi avvertiti ad esse come vicini. La collaborazione ha prodotto una serie di approfondimenti sulla finanza personale. All'inizio del 2020, il Comitato ha avviato una collaborazione con *D*, il settimanale femminile di Repubblica, ponendo l'attenzione sull'importanza delle conoscenze finanziarie in quattro particolari momenti della vita di una donna. Inoltre, sempre tramite la collaborazione con *D*, in occasione della Festa della Donna 2020, il Comitato ha distribuito uno strumento cartaceo utile a tenere regolarmente nota delle proprie entrate e delle proprie uscite mensili. Questi articoli sono stati un'occasione

21) Tratto da Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, pag. 125

anche per far conoscere il portale del Comitato www.quellocheconta.gov.it, che utilizza un linguaggio rigoroso, ma allo stesso tempo semplice e chiaro. Riprendendo alcuni contenuti, sono state presentate alcune semplici regole di comportamento da tenere a mente per gestire con maggiore serenità i propri risparmi. In occasione del Mese dell'educazione finanziaria – ottobre 2020 sono stati realizzati ulteriori progetti editoriali dedicati alle donne. In particolare, il progetto editoriale con Freeda Media, il brand media che si rivolge alle donne, che con gli oltre 5 milioni di follower su Facebook, Instagram, YouTube e LinkedIn, rappresenta un nuovo modo di essere delle giovani generazioni e tra i brand più rilevanti in Italia, Spagna e Sud America. Il Comitato Educazione Finanziaria ha diffuso tramite Freeda Media contenuti di educazione finanziaria con instant article e Story illustrate sui canali Facebook e Instagram di Freeda Media con promozione e rilancio sui canali social del Comitato.

3.2.1.2

Reddito (2) Pensioni e tutela

Esempi di azioni di promozione:

- pensioni di vecchiaia per le donne: lavorare per garantire che le donne abbiano accesso alle stesse opportunità e benefici previdenziali degli uomini, perché spesso le donne hanno una minore storia lavorativa e minori contributi previdenziali rispetto agli uomini.

Esempi di azioni di tutela:

- tutele per le madri lavoratrici: proteggere le madri lavoratrici dal licenziamento o da altre forme di discriminazione sul posto di lavoro a causa della loro maternità.

Un esempio concreto da: BdG dello Stato 2020 – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali²²

Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro- Azione positiva n. 4 del Piano Triennale Azioni Positive 2020- 2022.

Nel 2020 l'astensione necessaria e prolungata dall'attività istituzionale ha riguardato tre funzionarie di questa Direzione Generale, di sesso femminile, entrambe interessate da un evento di maternità. Sono state poste in essere per le tre funzionarie attività di reinserimento e tutoraggio.

3.2.1.3

Competenze (3) L'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere

Esempi di azioni di promozione:

- programmi di educazione sull'uguaglianza di genere: promuovere l'educazione sull'uguaglianza di genere nelle scuole;
- parità di genere nell'istruzione superiore: incentivare le donne a intraprendere studi universitari e a seguire carriere in campi tradizionalmente maschili, come

22) Tratto da Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, pag. 173.

- l'ingegneria, la matematica e la scienza;
- programmi di sostegno alla maternità per le studentesse: fornire sostegno finanziario e di altro tipo alle studentesse madri per aiutarle a continuare i loro studi.
- Esempi di azioni di tutela:
- supporto per l'inclusione degli studenti LGBT+: fornire supporto e risorse per gli studenti LGBT+ per aiutare a combattere la discriminazione e gli stereotipi di genere.

3.2.1.4

Tempo (4) La conciliazione tra vita privata e vita professionale

Esempi di azioni di promozione:

- congedi parentali retribuiti: fornire ai genitori la possibilità di prendersi cura dei loro figli senza perdere il loro lavoro o la loro retribuzione;
- servizi di assistenza all'infanzia: fornire servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili per aiutare le madri a conciliare lavoro e famiglia;
- telelavoro: consentire ai dipendenti di lavorare da casa o da remoto per consentire loro di conciliare i loro impegni familiari e professionali.

3.2.1.5

Potere (5) La partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi

Esempi di azioni di promozione:

- quote di genere nei consigli di amministrazione e nelle posizioni dirigenziali: imporre quote minime di rappresentanza femminile in posizioni dirigenziali e nei consigli di amministrazione per garantire la parità di genere nei processi decisionali aziendali;
- formazione per le donne sul tema della leadership: offrire programmi di formazione e sviluppo per le donne per sostenerle nell'acquisizione di competenze e nell'ascesa verso posizioni di leadership;
- rappresentanza delle donne nei processi di negoziazione: garantire la partecipazione delle donne nei processi di negoziazione sindacale.

Un esempio concreto da: BdG dello Stato 2020 – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale²³

Realizzazione di iniziative finalizzate all'attuazione del terzo piano di azione nazionale adottato in ottemperanza della risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite su "donne, pace e sicurezza" e delle risoluzioni successive.

Promuovere la partecipazione significativa delle donne nei processi di pace ed in tutti i processi decisionali relativi a pace e sicurezza; Sostenere la crescente presenza delle donne nei processi di pace e nei programmi di ricostruzione, in particolare nei settori della giustizia transizionale e del rafforzamento economico e finanziario; Sostenere l'effettiva partecipazione delle donne in tutti i settori della società, in Stati in conflitto e fragili, con uno specifico focus sul loro accesso alla giustizia, ai processi

23) Tratto da Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, pag. 235. Link

decisionali e alle cariche elettive; Facilitare iniziative in materia di parità di genere che promuovano i principi in materia di Donne, Pace e Sicurezza.

3.2.1.6

Salute (6) Lo stile di vita e la sicurezza

Esempi di azioni di promozione:

- assistenza sanitaria per le donne: fornire servizi di assistenza sanitaria gratuiti o a basso costo alle donne, in particolare per le cure ginecologiche e ostetriche;
- accesso alle cure per le malattie croniche: garantire che le donne abbiano accesso alle cure necessarie per le malattie croniche, come il diabete e l'ipertensione, che sono più comuni nelle donne;
- sport e attività fisiche per le donne: promuovere l'accesso delle donne alle attività sportive e fisiche per migliorare la loro salute fisica e mentale.

Esempi di azioni di tutela:

- azioni di prevenzione per le donne: fornire servizi di prevenzione sanitaria gratuiti o a basso costo alle donne.

Un esempio concreto da: BdG dello Stato 2020 – Ministero della Salute²⁴

Erogazione dello stanziamento del Ministero della salute, ai sensi dell'articolo 4 della Legge 9 gennaio 2006, nr. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" da ripartire fra le Regioni

Trasferire alle Regioni i fondi necessari per le attività di formazione del personale sanitario in applicazione della Legge 7/2006 in materia di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile, con l'obiettivo principale di mantenere un appropriato standard di intervento, sia da un punto di vista culturale che sanitario, e di accrescere la capacità degli operatori sanitari di prevenire e interagire con le donne che hanno subito tale pratica e favorirne la riabilitazione, nonché di divulgare la cultura dei diritti umani e del diritto all'integrità della persona.

Un secondo esempio concreto da: BdG dello Stato 2020 – Ministero della Salute²⁵

Individuare le nuove diagnosi di HIV late presenter, per genere, al fine di verificare se per l'accesso ai servizi di prevenzione HIV/AIDS il genere femminile sia tutelato.

24) Tratto da Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, pag. 373.

25) Tratto da Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, pag. 3

3.2.1.7

Contrasto alla violenza di genere (7)

Esempi di azioni di promozione:

- formazione degli operatori sanitari e delle forze dell'ordine: formare gli operatori sanitari e le forze dell'ordine a riconoscere e affrontare efficacemente la violenza di genere;
- campagne di sensibilizzazione: lanciare campagne di sensibilizzazione per educare la società sulla violenza di genere e incoraggiare le vittime a denunciare gli abusi.

Esempi di azioni di tutela:

- norme sulla violenza domestica: implementare norme che prevenivano e punivano la violenza domestica, in particolare le violenze contro le donne;
- servizi di assistenza alle vittime: fornire servizi di assistenza, come case rifugio, sostegno psicologico e servizi di consulenza legale, per le vittime di violenza di genere;
- sostegno economico alle vittime: fornire sostegno economico alle vittime di violenza di genere per aiutarle a ricostruire la loro vita e diventare indipendenti.

3.2.2

MAINSTREAMING. DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE MAINSTREAMING E TRASVERSALI (99)

Esempi di azioni di promozione del *gender mainstreaming*:

- analisi di genere nella programmazione e nell'elaborazione delle politiche: integrare l'analisi di genere nella programmazione e nell'elaborazione delle politiche;
- gender public procurement: iniziative atte a garantire che le politiche e le pratiche di acquisto pubblico siano sensibili al genere e aiutino a ridurre i divari di genere includendo l'analisi di genere nella programmazione degli acquisti, l'integrazione dei criteri di uguaglianza di genere nei bandi di gara e nei contratti, e la promozione dell'imprenditorialità femminile nei processi di acquisto pubblico;
- monitoraggio e valutazione dell'impatto di genere: monitorare e valutare l'impatto di genere delle politiche e delle pratiche.

Un esempio concreto da: BdG dello Stato 2020 – Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca²⁶

Il ministero ha promosso il Bando 4/11/2020. n. 1552 della Direzione generale per lo studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico, finalizzato all'individuazione di istituzioni scolastiche per la realizzazione di iniziative di promozione a supporto del disagio giovanile destinate a favorire la diffusione della cultura del rispetto nelle scuole, al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e valorizzare comportamenti positivi di apertura verso l'altro da sé.

26) Tratto da Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2020, Appendice II – Rilevazione delle azioni realizzate dalle amministrazioni per incidere sui divari di genere, pag. 250.

3.2.3 FOCUS SU INIZIATIVE CHE CONTRIBUISCONO AL RAGGIUNGIMENTO DI SDG 5

Questa componente riporta le informazioni qualitative riferite alle spese che sono state classificate come coerenti con i sotto-obiettivi del **"SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 5: PARITÀ DI GENERE"**: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze" come da classificazione L3a (cfr. 2.2.3.2).

Il suggerimento è quello di organizzare la "narrazione" delle iniziative che contribuiscono al raggiungimento del SDG5 utilizzando lo schema dei sottogoals che si riporta nella tabella seguente insieme ad alcuni esempi.

Sottogoal	Azioni di esempio
5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo	- Progetti di sensibilizzazione sulla parità di genere.
5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento	- Adozione di norme che prevengano e puniscano la violenza contro le donne e, in particolare, la violenza domestica; - Attività di formazione delle forze dell'ordine e del personale sanitario, al fine di riconoscere e affrontare la violenza di genere; - Servizi di assistenza alle vittime.
5.3 Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili	- Campagne di sensibilizzazione; - Attività di formazione del personale sanitario in materia di prevenzione, assistenza, e riabilitazione delle donne e delle bambine sottoposte e/o a rischio di pratiche di mutilazione genitale femminile.
5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali	- Servizi di cura e di assistenza all'infanzia, che favoriscano la conciliazione tra vita e lavoro; - Congedi parentali retribuiti.

<p>5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quote di genere nei consigli di amministrazione e nelle posizioni dirigenziali; - Rappresentanza delle donne nelle organizzazioni/attività sindacali. - Misure a tutela della maternità.
<p>5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al "Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo" [1] e la "Piattaforma di Azione di Pechino" [2] ed ai documenti finali delle conferenze di revisione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi di assistenza sanitaria gratuiti e/o a basso costo, in particolare per le cure ginecologiche e ostetriche; - Campagne di sensibilizzazione.
<p>5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Parità di genere nell'istruzione superiore, in particolare negli studi e nei campi tradizionalmente maschili.
<p>5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attività di formazione e sviluppo rivolte alle donne; - Campagne di sensibilizzazione.
<p>5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programmi di educazione sulla parità di genere; - Attività di formazione rivolte alle donne in materia di leadership.

A titolo di esempio, si può citare l'iniziativa del **Ministero dell'Economia e delle Finanze** (descritta nelle Azioni e politiche rivolte al personale) riguardante l'erogazione del servizio di asilo nido denominato "Super*Mini*Mef", offerto nei locali appositamente adibiti siti nel Palazzo delle Finanze. L'iniziativa infatti contribuisce al **Goal 5.4** - *Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali*, essendo un servizio di cura e di assistenza all'infanzia, che favorisce la conciliazione tra vita e lavoro.

3.2.4 ATTIVITÀ REGOLATORIA, DI INDIRIZZO O PROGRAMMAZIONE

Altre informazioni rilevanti riguardano i **principali risultati ottenuti** tramite l'attività degli organismi legislativi, regolatori e di indirizzo dell'amministrazione quali ad esempio leggi, decreti attuativi, regolamenti, circolari, direttive, etc. Questa sezione può evidentemente variare a seconda delle competenze e prerogative dell'amministrazione che implementa il Bilancio di Genere.

Un esempio di regolazione in questo senso riguarda ad esempio le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR²⁷, emanate nel 2018 con l'obiettivo di intervenire contro gli stereotipi di genere nel linguaggio amministrativo del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. In questo caso si tratta di una azione di indirizzo (non vincolante e quindi meno rilevante ad esempio di una circolare o di un regolamento interno vero e proprio) e riferibile agli ambiti 3 e 5 (in misura relativamente minore).

27)https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf

ALLEGATO

RIFLESSIONI SULL'USO DEL TOOLKIT PRESSO LE AMMINISTRAZIONI REGIONALI

Questo capitolo contiene una serie di suggerimenti e riflessioni riguardanti la possibile implementazione di un Bilancio di Genere **presso le Amministrazioni Regionali, riutilizzando e adattando per le Regioni la metodologia sviluppata e implementata dalla RGS per la redazione del Bilancio di Genere dello Stato.**

Pur nel quadro delle regole comuni fissate dal d.lgs. 118/2011, le Regioni dispongono di ampia autonomia nelle proprie scelte organizzative e di funzionamento, e possono avere differenti organizzazioni e diverse procedure e prassi di programmazione e gestione della spesa pubblica. In questo senso, le indicazioni e le riflessioni presentate in questo capitolo includono necessariamente delle semplificazioni utilizzate al fine di poter generalizzare alcune delle soluzioni studiate e proposte a livello centrale anche per l'uso presso le Regioni.

L'analisi dei divari di genere e la rendicontazione delle iniziative e delle spese atte (direttamente o indirettamente) a ridurli, possono essere intese in una duplice prospettiva, esattamente come nel caso delle amministrazioni centrali:

- analisi e rendicontazione delle iniziative atte a ridurre i divari di genere all'interno dell'Amministrazione Regionale
- analisi dell'impatto delle politiche settoriali delle amministrazioni regionali sulla riduzione dei divari di genere nella società su scala regionale

ANALIZZARE I DIVARI DI GENERE NEL PERSONALE DI UNA AMMINISTRAZIONE REGIONALE TIPO

In primo luogo, i divari di genere a livello Regionale possono riferirsi ed essere analizzati in riferimento alle **politiche di gestione del personale e le iniziative rivolte a lavoratori e lavoratrici delle amministrazioni regionali**. In questa prospettiva, il tipo di analisi che viene applicata e le metriche di valutazione sono pressoché omogenee a quelle utilizzate per misurare e valutare il livello di uguaglianza di genere all'interno delle amministrazioni centrali. Le differenze sostanziali riguardano da un lato i livelli retributivi (a parità di ruolo, i dipendenti ministeriali tendono ad avere salari più elevati rispetto ai dipendenti regionali) e le differenti opportunità di carriera e progressione.

Si propone di seguito una modalità di analisi e rappresentazione delle disuguaglianze di genere nelle Amministrazioni Regionali che mantiene una continuità formale con quella già proposta per le amministrazioni centrali. Questa continuità è abilitata anche dalle fonti possibili dei dati secondari che per la maggior parte rimangono invariate rispetto ai ministeri e omogenee tra le regioni, in quanto afferenti al SISTAN.

STRUTTURA TIPO DI UNA AMMINISTRAZIONE REGIONALE

In virtù della propria autonomia statutaria, la struttura amministrativa delle amministrazioni regionali può cambiare notevolmente di caso in caso. Ciò nondimeno è possibile individuare le seguenti tipologie di strutture amministrative.

- Le **strutture centrali**, che possono essere:
 - o **Permanenti**: strutture di coordinamento e Direzioni o dipartimenti settoriali che gestiscono funzioni istituzionali permanenti della regione;
 - o **Temporanee**: strutture create ad hoc per gestire specifici progetti che hanno carattere di unicità nel quadro delle attività regionali o che possono richiedere l'integrazione tra diverse unità organizzative.
- **Le strutture territoriali**, che si trovano sul territorio della regione e si occupano di gestire i servizi e le attività locali. Queste strutture possono includere, ad esempio, le Aziende Sanitarie Locali, che gestiscono i servizi sanitari a livello locale, o le agenzie per l'ambiente.

Dal punto di vista operativo, è richiesto ad ogni amministrazione regionale di definire, all'avvio dell'applicazione del toolkit, l'esatta contestualizzazione di questa tassonomia definendo:

- per le strutture centrali:
 - o il **livello di articolazione organizzativa** a cui si intende raccogliere, rappresentare e analizzare i dati, se ritenuto utile (i.e. Area, Servizio, etc. livelli organizzativi sotto il livello del dipartimento/direzione generale, a seconda dell'organizzazione interna di ogni Regione);
 - o la **significatività** delle **strutture temporanee** rispetto a una rendicontazione dell'impatto sui divari di genere delle politiche settoriali.
- per le strutture territoriali:

- o il **perimetro e le tipologie di strutture** direttamente gestite dall'amministrazione di riferimento che si intendono considerare ai fini della analisi dei divari e della riclassificazione della spesa;
- o l'individuazione puntuale delle Agenzie ed enti speciali direttamente sotto il controllo dell'amministrazione regionale da includere nell'analisi.

RAPPRESENTARE I DIVARI DI GENERE IN UNA AMMINISTRAZIONE REGIONALE TIPO

Per ogni indicatore selezionato per cui si intenda mostrare la scomposizione interna all'amministrazione che attua il Bilancio di Genere, si ipotizza di strutturare un modello di rappresentazione che presenti:

- una **tabella di sintesi** dei diversi elementi che compongono l'amministrazione;
- una **serie di tabelle** che presentino i **dati di dettaglio** relativi alle strutture centrali, alle diverse tipologie di strutture periferiche e alle agenzie di riferimento.

Si presentano di seguito una serie di **modelli di tabelle** che saranno utilizzati in tutti i casi in cui si rappresenteranno dati contabili o statistici ripartiti tra le diverse tipologie di strutture che compongono le amministrazioni.

Tabella di sintesi

	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Strutture								
Totale Strutture centrali permanenti	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale Strutture centrali temporanee	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale strutture territoriali	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale amministrazione Regionale	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 13 - Modello Tabella di Sintesi per l'Amministrazione Regionale

Table A - Strutture centrali

	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Struttura centrale permanente								
Dipartimento /Direzione1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Dipartimento /Direzione2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Dipartimento /Direzione3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale struttura centrale permanente	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 14 - Modello Tabella Strutture centrali permanenti (Regioni)

Struttura centrale temporanea	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tipologia1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Tipologia2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Tipologia3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale struttura centrale temporanea	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 15 - Modello Tabella Strutture centrali temporanee (Regioni)

Table B - Strutture territoriali

Tipologie Strutture territoriali	Categoria 1		Categoria 2		Categoria 3		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Struttura territoriale tipo 1	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura territoriale tipo 2	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Struttura territoriale tipo 3	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n
Totale Strutture territoriali	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n	%/n

Tabella 16 - Modello Tabella Strutture territoriali (Regioni)

ANALISI DELLE POLITICHE SETTORIALI E RICLASSIFICAZIONE DELLE SPESE NELLE REGIONI ITALIANE

Anche nelle regioni si può analizzare l'impatto delle politiche settoriali sulla riduzione dei divari di genere nella società (su scala regionale).

Questa seconda prospettiva richiede alcune precisazioni, che riguardano le differenti competenze e la peculiare natura della potestà legislativa delle Regioni per come è stata riconfigurata nel quadro della riforma del titolo V della Costituzione. L'attuazione pratica del principio di sussidiarietà demanda alle Regioni la potestà legislativa "in materia di pianificazione del territorio regionale e mobilità al suo interno, di dotazione infrastrutturale, di programmazione e organizzazione dei servizi sanitari e sociali, di promozione dello sviluppo economico locale e organizzazione in ambito regionale dei servizi alle imprese; salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche, in materia di servizi scolastici, di istruzione e formazione professionale, di promozione del diritto allo studio, anche universitario; in materia di disciplina, per quanto di interesse regionale, delle attività culturali, della valorizzazione dei beni ambientali, culturali e paesaggistici, di valorizzazione e organizzazione regionale del turismo, di regolazione, sulla base di apposite intese concluse in ambito regionale, delle relazioni finanziarie tra gli enti territoriali della Regione per il rispetto degli obiettivi programmatici regionali e locali di finanza pubblica, nonché in ogni materia non espressamente riservata alla competenza esclusiva dello Stato"²⁸.

Tra questi ambiti di competenza, pur esercitati con differente intensità in virtù dell'autonomia regionale, alcuni sono particolarmente rilevanti per la riduzione dei divari di genere nella società.

- Nell'ambito sanitario, le regioni possono, ad esempio, promuovere politiche che riguardano la salute delle donne o favorire l'accesso all'assistenza sanitaria per le donne che vivono in aree remote o appartengono a gruppi svantaggiati.
- Nel campo dell'istruzione, le regioni possono, ad esempio, promuovere politiche volte a ridurre il divario di genere nella scolarizzazione, implementando programmi di orientamento e sostegno, e promuovere politiche di conciliazione vita-lavoro, fornendo servizi di assistenza all'infanzia e alla famiglia.
- Nell'ambito della mobilità, in quanto le donne sono più inclini all'uso dei mezzi di trasporto collettivi. Quindi potenziarli potrebbe favorire, per esempio, l'inserimento nel mercato del lavoro, una migliore conciliazione, uno sgravio dalle attività di cura.
- In materia di lavoro e occupazione, le regioni possono promuovere politiche di pari opportunità, ad esempio, attraverso l'istituzione di quote di genere per le posizioni apicali o favorendo l'accesso al lavoro delle donne, anche in settori tradizionalmente a predominanza maschile, o promuovendo specifiche politiche di formazione professionale per le donne al fine di aumentare la loro presenza nei settori in cui sono sottorappresentate.

28) Dossier del Servizio Studi sull'A.S. n. 1429-A La riforma costituzionale (schede di lettura sul testo della 1a Commissione) 1a ed. provvisoria. <https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/786233/index.html>

Infine, le Regioni italiane hanno un ruolo chiave nel processo di programmazione e gestione dei fondi SIE in virtù del proprio ruolo di Autorità di gestione. In questa veste possono esercitare scelte economiche con rilevante impatto diretto e indiretto sulla riduzione dei divari di genere le quali, però, vanno ricondotte al complesso quadro della definizione ed esecuzione dei programmi operativi regionali (FSE e FESR) e al modo con cui il tema della parità di genere è stato trattato e considerato nella negoziazione interistituzionale.

Il tema della valutazione dell'impatto sui divari di genere della gestione dei fondi strutturali è approfondito in un toolkit ad hoc, rilasciato nell'ambito del progetto del Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) "Metodi e Strumenti Valutativi per il Mainstreaming di Genere" (MES), denominato "Toolkit metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere".

DEFINIZIONE ELEMENTI DI CONTABILITÀ PUBBLICA OGGETTO DI RICLASSIFICAZIONE NELLE AMMINISTRAZIONI REGIONALI

Anche nel caso delle Regioni è necessario portare l'attenzione sulla definizione dettagliata delle unità minime di contabilità pubblica, che saranno oggetto di analisi e riclassificazione in ottica di genere. Come per il bilancio dello Stato, è necessario definire a che livello di dettaglio e granularità sarà implementata la riclassificazione.

Nonostante l'esistenza di un Decreto Legislativo finalizzato alla armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni (D.LGS 118/2011), la strutturazione di dettaglio dei documenti di programmazione economica nelle regioni italiane rimane assai variegata e definita da una serie di norme emanate a livello regionale che ne specificano le caratteristiche. Solo dove le leggi regionali sono state aggiornate a seguito del suddetto D.LGS si rileva una maggior armonizzazione, altrimenti le modalità di strutturazione della spesa pubblica risponde alla tradizione amministrativa consolidata nella pratica precedente.

Un recente studio promosso dalla agenzia di Coesione, per studiare il livello di integrazione dei sistemi di programmazione economica negli enti territoriali ²⁹, sottolinea, inoltre, che molti bilanci regionali hanno adottato sistemi di riclassificazione finalizzati a misurare l'impatto della spesa secondo indicatori riferibili all'area delle politiche. Benché nessuno di questi si possa riferire in modo diretto alla riclassificazione in ottica di genere, alcuni di questi sistemi di indicatori (ad esempio il raccordo con SDG) possono comunque fornire indirettamente indicazioni rilevanti.

29) CPT Temi - "I dati CPT per la redazione dei Documenti di Programmazione. https://www.agenziacoesione.gov.it/wp-content/uploads/2021/02/CPT_AnalisiDEFR.pdf

REGIONI E PROVINCE AUTONOME	L'articolazione dei contenuti riportati nei DEFR con riferimento all'area delle politiche						
	Raccordo delle politiche con le aree strategiche prioritarie	Raccordo con Missioni/Programmi	Collegamento esplicito a PRS	Raccordo con SDG Agenda ONU	Collegamento esplicito con PO FSE FESR	Raccordo con la dimensione organizzativa (strutture regionali)	Evidenza degli interventi che impattano sugli Enti locali
LOMBARDIA	X	X	X	X			
TOSCANA		X					
VENETO	X	X		X			
LIGURIA		X		X	X		
PIEMONTE	X	X					
EMILIA ROMAGNA	X	X		X			X
LAZIO	X	X			X		
UMBRIA	X	X			X	X	
MARCHE		X		X		X	
ABRUZZO		X					
MOLISE	X	X					
PUGLIA					X	X	
CAMPANIA		X				X	
CALABRIA					X		
BASILICATA	X	X		X			
P.A. TRENTO	X		X				X
P.A. BOLZANO	X	X					X
SARDEGNA		X					X
SICILIA		X		X			X
FRIULI VENEZIA GIULIA		X				X	
VALLE D'AOSTA						X	X

Tabella 17 - Forme di riclassificazione dei Documenti di Economia e Finanza Regionali (Fonte CPTTEMI)

Per i fini della riclassificazione della spesa in ottica genere rimane rilevante l'indicazione relativa al raccordo con la struttura per Missioni e Programmi, che è stata presa in considerazione per la riclassificazione della spesa delle amministrazioni centrali, con la doverosa precisazione che i Programmi dei bilanci regionali non coincidono con quelli delle Amministrazioni Centrali.

Si tratta, infatti, dei primi due livelli gerarchici in cui si articola la spesa, che hanno funzioni di indirizzo rispetto ai fini della spesa in modo del tutto simile alla logica del Bilancio dello Stato (cfr. Figura 7 - Struttura dello stato di previsione di spesa di una amministrazione centrale (Fonte RGS):

In aggiunta a queste categorizzazioni di indirizzo tematico, le voci di spesa sono poi caratterizzate da una serie di metadati contabili che ne permettono di espandere l'analisi agganciandosi a sistemi di riclassificazione contabile.

Benché in ognuno di questi livelli di indirizzo sia possibile reperire informazioni rilevanti

per la riclassificazione della spesa, bisogna sottolineare come, basandosi anche sull'esperienza della **Ragioneria Generale dello Stato, le informazioni maggiormente rilevanti sono quelle contenute nei provvedimenti legislativi e nei provvedimenti amministrativi che ne autorizzano la spesa.**

Tenendo conto della possibile diversità tra le fonti di informazioni disponibili nelle diverse amministrazioni centrali, questo toolkit propone un **approccio pragmatico alla raccolta e gestione dei dati**, organizzato in **due step principali**:

- operare la **riclassificazione della spesa al livello di maggior dettaglio possibile**, e quindi riclassificando le politiche e la spesa **a partire dai Capitoli**, analizzando le autorizzazioni di spesa relative, per poi eventualmente scalare verso l'alto aggregando al livello di Programmi e Missioni;
- validare i Programmi come unità minima di riclassificazione, da ottenerli
- o aggregando le riclassificazioni di livello inferiori in proporzione relativa alle diverse classi di spesa identificate;
- o **effettuando la riclassificazione direttamente a questo livello**, attraverso delle stime percentuali, nei casi in cui non è stato possibile ottenere informazioni maggiormente dettagliate.

Di conseguenza:

- nel caso delle Regioni si farà riferimento alla **riclassificazione dei programmi** del Bilancio, per riferirsi alle unità minime di osservazione ed analisi del bilancio di ogni amministrazione, pur sapendo che la stessa riclassificazione può (e dovrebbe) essere operata ad un livello inferiore;
- i programmi potranno essere **riclassificati in quote percentuali** (per ognuno dei diversi livelli di riclassificazione proposti) e potranno essere ulteriormente **riaggregati per Missioni**.

A questo livello di analisi preliminare, **la definizione dettagliata delle unità di osservazione dovrebbe rimanere in capo ai Centri di Responsabilità (CdR) operanti in ogni Amministrazione Regionale** ognuno dei quali è **è biunivocamente associato uno o più "Programmi"**.

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

ARTICOLI E LIBRI

Addabbo, Tindara, Diego Lanzi, and Antonella Picchio, "Gender Budgets: A Capability Approach", *Journal of Human Development and Capabilities*, Vol. 11, No. 4, November 1, 2010, pp. 479-501.

Andreozzi, Valentina, Silvia Borelli, Chiara Calpini, Cinzia Mancini, Lucia Manzalini, Chiara Oppi, and Emidia Vangnoni, *GERPA: bilancio di genere per le pubbliche amministrazioni*, Edited by Cristina Fioravanti, Jovene, Napoli, 2015.

Downes, Ronnie, and Scherie Nicol, "Designing and Implementing Gender Budgeting - a Path to Action", *OECD Journal on Budgeting*, Vol. 20, No. 2, July 31, 2020. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action_689198fa-en.

Downes, Ronnie, Lisa von Trapp, and Scherie Nicol, "Gender Budgeting in OECD Countries", *OECD Journal on Budgeting*, Vol. 16, No. 3, August 18, 2017, pp. 71-107.

European Commission. Directorate General for Economic and Financial Affairs., *Gender Budgeting Practices: Concepts & Evidence.*, Publications Office, LU, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/782016>.

Galizzi, Giovanna, Gaia Bassani, and Cristiana Cattaneo, "How to Integrate Gender Budgeting in the Public Agenda: Insights from an Italian Local Government", *Public Money & Management*, Vol. 43, No. 6, August 18, 2023, pp. 551-558.

Khalifa, Rihab, and Simona Scarparo, "Gender Responsive Budgeting: A Tool for Gender Equality", *SI: Accounting and Social Impact (Part I)*, Vol. 79, September 1, 2021, p. 102183.

Ministero dell'Economia e delle Finanze and Ragioneria Generale dello Stato, "Il Bilancio Di Genere Conto Del Bilancio Dello Stato 2020 Redatto Ai Sensi Dell'articolo 38-Septies, Comma 3-Bis Della Legge 31 Dicembre 2009, n. 196", n.d.

Moser, Birgit, and Sanja Korac, "Introducing Gender Perspectives in the Budgetary Process at the Central Government Level", *International Journal of Public Administration*, Vol. 44, No. 14, October 26, 2021, pp. 1274-1285.

Quinn, Sheila, Gender Budgeting: Practical Implementation. Handbook Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe April 2009, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs - Council of Europe, Strasbourg, April 2009. <https://rm.coe.int/1680599885>.

Rees, Teresa, "Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe", *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 7, No. 4, December 1, 2005, pp. 555-574.

RISORSE WEB DEDICATE ALLA PRATICA DEL BILANCIO E DELLA RENDICONTAZIONE DI GENERE

Pagina web del MEF dedicata al Bilancio di Genere: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/

Toolkit online per il bilancio di Genere promosso da EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting>

Risorse per il bilancio di Genere sul sito web di UN Women: <https://gender-financing.unwomen.org/en/areas-of-work/planning-and-budgeting>





UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



**GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020**



*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità*