



Ragioneria
Generale
dello Stato

Relazione sul Bilancio di genere 2020

Ispettorato generale del bilancio
Ragioneria generale dello Stato
Ministero dell'economia e delle finanze



IL BILANCIO DI GENERE

- Il bilancio di genere sperimentale è stato introdotto dalla Legge di Contabilità e Finanza pubblica (articolo 38-septies, 196/2009), tra le norme di completamento della riforma del bilancio dello Stato. La disposizione richiede un'analisi a rendiconto delle entrate e delle spese dello Stato per **valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.**
- La prima sperimentazione del bilancio di genere è stata applicata al **Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016.**
- Più recentemente, il D.lgs 116/2018, art.8 ha rafforzato il bilancio di genere:
 - oltre a valutare l'impatto delle politiche pubbliche sui divari di genere, dovrebbe essere finalizzato alla **ridefinizione e riallocazione delle risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile** ("BES") utilizzati nel Documento di Economia e Finanza per integrare le dimensioni strettamente economiche (come il PIL) con quelle rappresentative del "benessere equo e sostenibile" della collettività, nella fase di programmazione e monitoraggio delle finanze pubbliche.
 - è prevista l'istituzione **presso il Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito Comitato di indirizzo** composto da un rappresentante dello stesso Ministero, un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un rappresentante di ISTAT e INPS e due esperti provenienti da università o enti di ricerca.

PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI

- Il **Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato** del Ministero dell'economia e delle finanze, per le attività di coordinamento e le competenze in materia di Rendiconto generale dello Stato e relative alla banca dati del personale delle pubbliche amministrazioni
- Il **Dipartimento delle Finanze** del Ministero dell'economia e delle finanze, per l'analisi dell'impatto delle politiche delle entrate
- Il **Dipartimento degli Affari Generali per tutte le amministrazioni centrali**, per i dati relativi ai pagamenti delle retribuzioni del personale dipendente delle amministrazioni centrali dello Stato
- I singoli **centri di responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato** (incluse le eventuali articolazioni periferiche) e la **Presidenza del Consiglio dei Ministri**, quali soggetti coinvolti negli adempimenti richiesti secondo quanto stabilito nelle circolari della Ragioneria Generale dello Stato
- **ISTAT**, per l'individuazione di nuovi indicatori utili al monitoraggio delle politiche statali in un'ottica di genere
- **INPS**, per alcuni indicatori per la misurazione dei divari di genere nella società
- **Dipartimento delle Pari Opportunità** della Presidenza del Consiglio dei Ministri

LA SPERIMENTAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE E' RIFERITA AL CONTO DELLO STATO

Il conto consuntivo risente del fatto che non tutte le politiche di interesse:

- **comportano oneri per il bilancio dello Stato** (per es. quando si tratta di regolamentazione o di competenza esclusiva di altri livelli di governo)
- **trovano una completa rappresentazione nelle spese del bilancio dello Stato** (per es. quelle composte da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche o a fondi gestiti fuori bilancio)
- **trovano una rappresentazione nelle entrate del bilancio dello Stato** (alcune agevolazioni fiscali sono rappresentate in bilancio con capitolo/articolo di entrata dedicato e compensazione/lordizzazione in spesa e altre sono indistinte rispetto ai versamenti complessivi delle entrate tributarie)

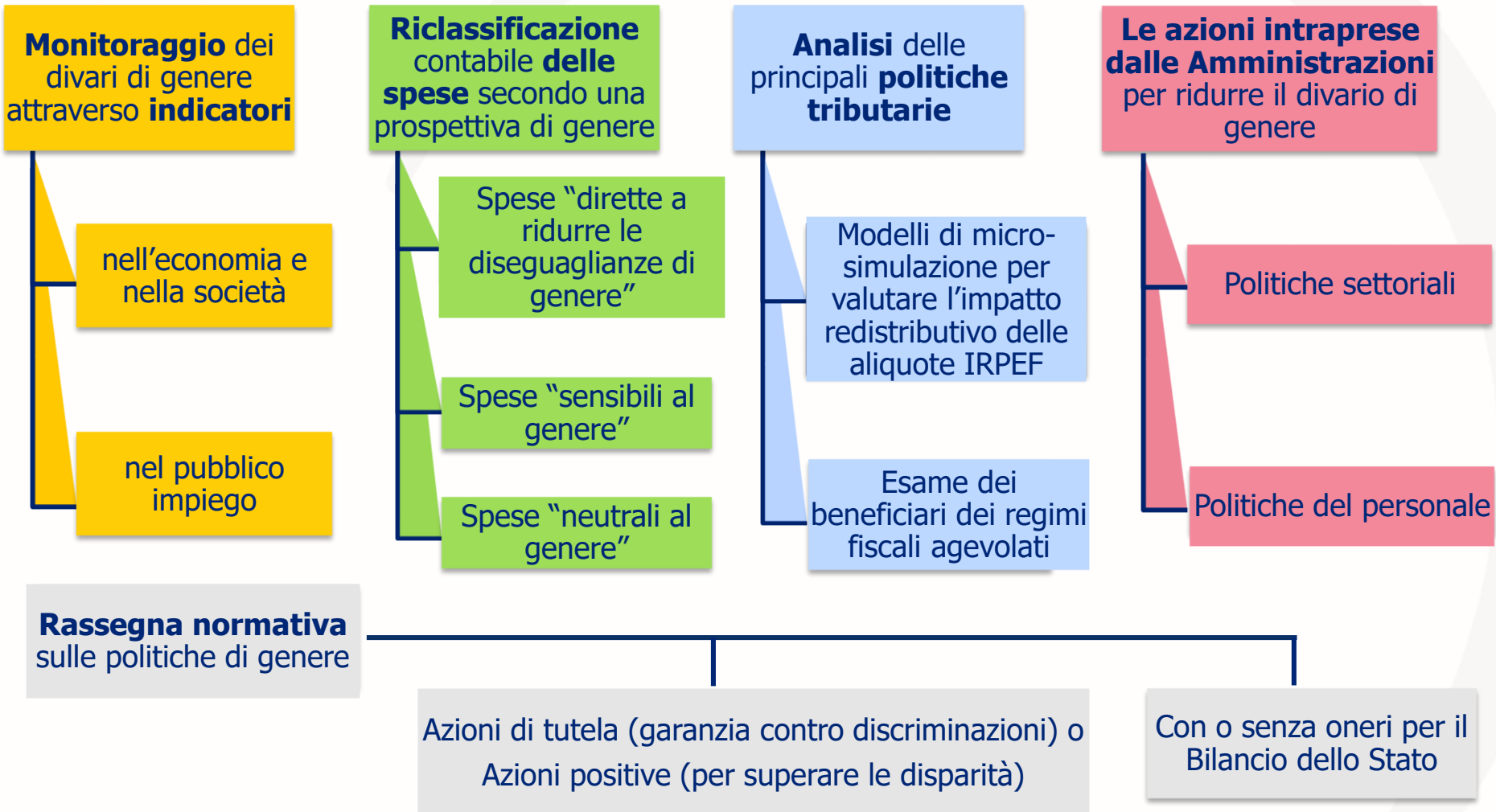
Questo vale per molti interventi pubblici che hanno l'esplicito intento di ridurre divari di genere, per esempio:

- Norme su "quote rosa" o femminicidio
- Spesa per asili nido e servizi per l'infanzia di competenza comunale
- Deduzioni/detrazioni IRPEF per il "rientro dei cervelli" o dei contributi per i lavoratori domestici
- Gestioni fuori bilancio, gestione dei fondi strutturali europei e il Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese

STATO DELLA SPERIMENTAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

- La **rilevanza** di un'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere è ancor più evidente a seguito della **crisi sanitaria internazionale**, iniziata nel 2020, che ha determinato notevoli conseguenze economiche e sociali per la maggior parte della popolazione e amplificato alcuni divari di genere esistenti, *in primis* nel mercato del lavoro e nella maggiore esposizione delle donne alla violenza domestica.
- Tra le sfide ancora aperte vi sono quelle di:
 - **integrare il bilancio di genere in un quadro strategico di obiettivi** per la parità di genere. In tal senso nel 2021 segnali positivi sono giunti dalla presentazione della **prima Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** che ambisce a guadagnare 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* dell'EIGE entro il 2026, migliorando il contesto negli ambiti del lavoro, reddito, competenze, tempo e potere e monitorandone i progressi tramite un insieme di indicatori.
 - **consolidare il bilancio di genere superando l'attuale sperimentazione e, soprattutto, integrando la prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) nel processo di formazione del bilancio**, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo. Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** concorrerà a tale obiettivo considerando che uno dei traguardi della riforma relativa alla revisione della spesa prevede che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

I CONTENUTI DEL BILANCIO DI GENERE



RASSEGNA NORMATIVA SULLE POLITICHE DI GENERE: MODALITA' DI INTERVENTO

- **Atti di tutela o di garanzia** che agiscono **contro le discriminazioni** e sono volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento:
 - 78 interventi normativi dal 1948 al 2020, di cui 47 dopo il 2000
 - 34 interventi privi di effetti sul bilancio (regolamentazione), 44 con effetti sul bilancio (43 interventi di spesa e 1 agevolazione contributiva)

In aggiunta, 3 interventi emergenziali nel 2020, a causa del Covid-19 (2 regolamentazione e 1 intervento di spesa)

- **Azioni positive** che hanno l'obiettivo di **superare una situazione di disparità sostanziale** tra uomini e donne:
 - 135 interventi normativi dal 1945 al 2020, di cui 112 dal 2000 in poi
 - 53 interventi privi di effetti sul bilancio (regolamentazione), 82 interventi con effetti sul bilancio (73 interventi di spesa, 5 agevolazioni fiscali e 4 agevolazioni contributive)

In aggiunta, 14 interventi emergenziali nel 2020, a causa del Covid-19 (5 regolamentazione e 9 interventi di spesa)

RASSEGNA NORMATIVA SULLE POLITICHE DI GENERE: AMBITO DI INTERVENTO

- **Conciliazione tra vita privata e vita professionale:** 44 interventi dal 1971 al 2020
- **Partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi:** 34 interventi dal 1945 al 2020
- **Tutela del lavoro, previdenza e assistenza:** 32 interventi dal 1948 al 2020
- **Contrasto alla violenza di genere:** 33 interventi dal 1958 al 2020
- **Tutela e sostegno della maternità:** 28 interventi dal 1951 al 2020
- **Modalità per integrare le politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*):** 11 interventi dal 1999 al 2020
- **Parità nei rapporti civili:** 9 interventi dal 1948 al 2020
- **Salute, stile di vita e sicurezza:** 9 interventi dal 1975 al 2020
- **Mercato del lavoro:** 11 interventi nel 1992 e nel 2020
- **Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere:** 2 interventi, uno nel 2015 e l'altro nel 2019

In aggiunta, 17 interventi emergenziali nel 2020, a causa del Covid-19 (16 Conciliazione tra vita privata e vita professionale e 1 Tutela del lavoro, previdenza e assistenza)

I DIVARI DI GENERE NELL'ECONOMIA E NELLA SOCIETA'

Gli indicatori presi a riferimento cercano di evidenziare le **diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni economici e sociali**, con gli ultimi dati disponibili e in serie storica:

Ambiti	2016	2017	2018	2019	2020
Mercato del lavoro	7	10	12	12	12
Conciliazione tra vita privata e vita professionale	4	9	12	14	14
Tutela del lavoro, previdenza e assistenza	3	15	13	15	15
Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere	5	23	24	24	25
Partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi	6	14	17	17	17
Contrasto alla violenza di genere	3	21	25	25	25
Salute, lo stile di vita e la sicurezza	11	15	20	21	20
Totale indicatori	39	107	123	128	128

Possono, inoltre, essere presi in considerazioni ulteriori indicatori che forniscono spunti di riflessione o dettagli utili, ma che non sono riportati nella tavola in ragione della discontinuità del loro utilizzo oppure perché non sono oggetto di un aggiornamento periodico.

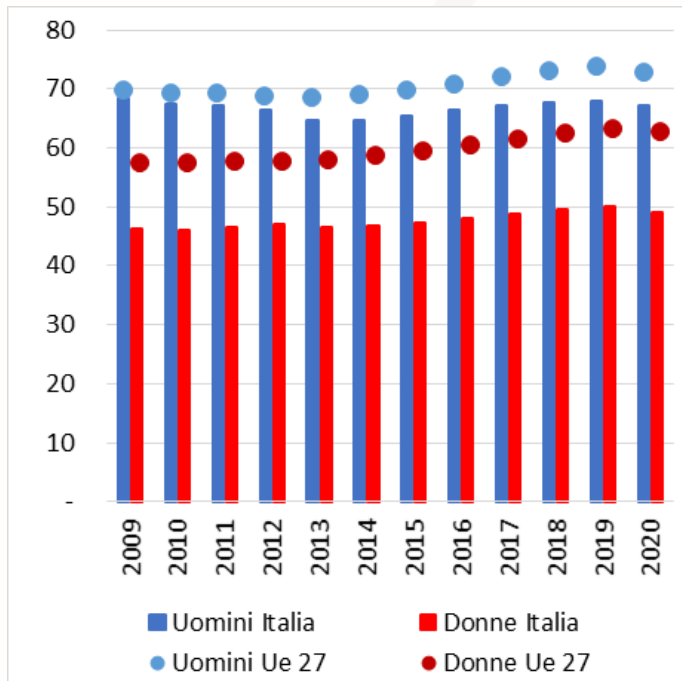
I DIVARI DI GENERE NELL'ECONOMIA E NELLA SOCIETA'

Fra gli indicatori utilizzati anche quelli BES (indicatori di Benessere Equo e Sostenibile) adottati dal Documento di economia e finanza (DEF):

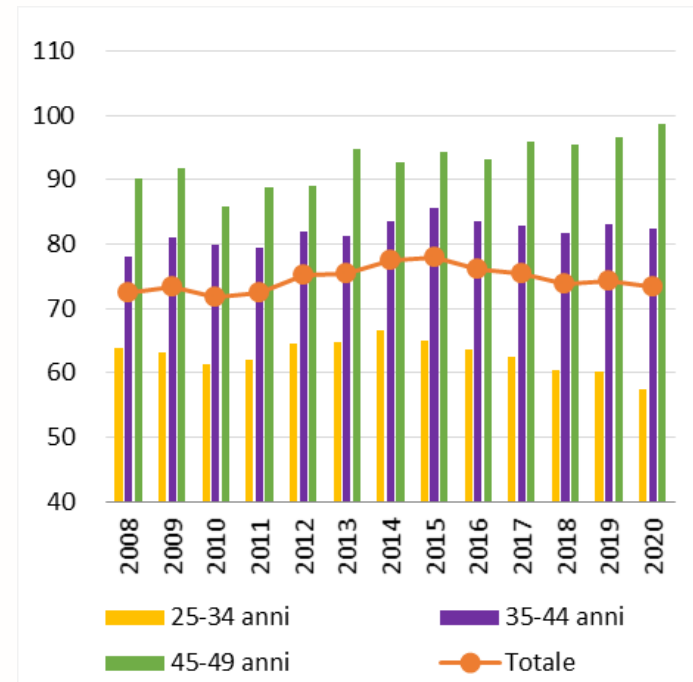
INDICATORI BES NEL DEF	AMBITO ASSOCIATO NEL BILANCIO DI GENERE
Indice di povertà assoluta	Tutela del lavoro, previdenza e assistenza
Speranza di vita in buona salute alla nascita	Salute, stile di vita e sicurezza
Eccesso di peso	Salute, stile di vita e sicurezza
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Mercato del lavoro
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli	Mercato del lavoro

Mercato del lavoro 1/2

Dopo anni di crescita dell'occupazione delle donne, la pandemia ha bloccato il *trend* positivo. Il **tasso di occupazione femminile in Italia è pari solo al 49% contro il 62,7% dell'UE**. Le donne con figli sono mediamente più penalizzate.



Tasso di occupazione, per genere (%).

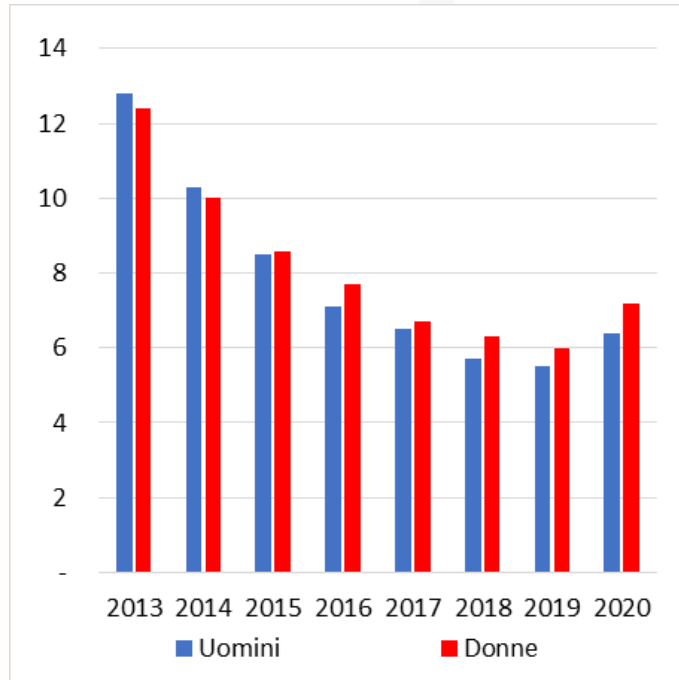


Rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e il tasso di occupazione delle donne senza figli (%).

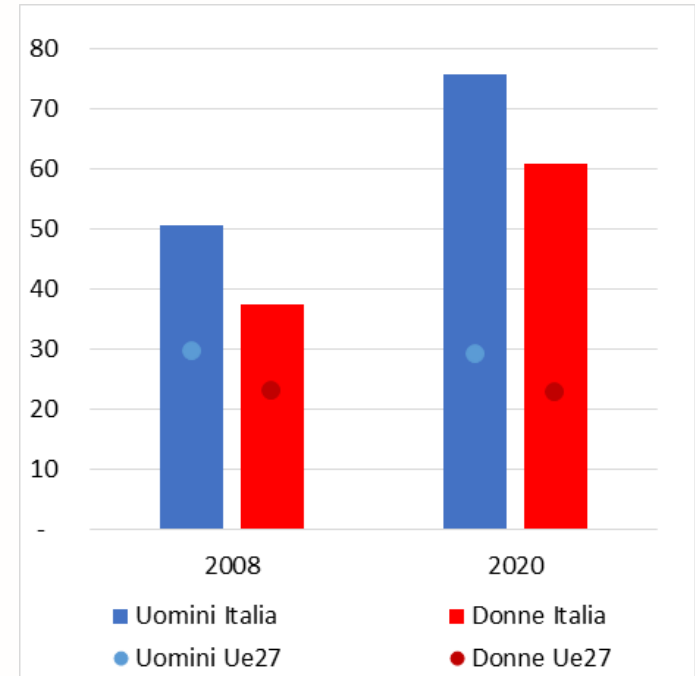
Elaborazioni su dati EUROSTAT, ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.2 della Relazione al Parlamento.

Mercato del lavoro 2/2

Nel 2020 aumenta l'insicurezza delle donne rispetto alla propria situazione lavorativa rispetto al 2019. Inoltre sono impiegate maggiormente nel *part-time* rispetto agli uomini e la quota dei *part-time* involontari (cioè non scelto dalla lavoratrice) è in costante aumento



Percezione di insicurezza dell'occupazione per sesso - Anni 2013-2020, Italia. (%).

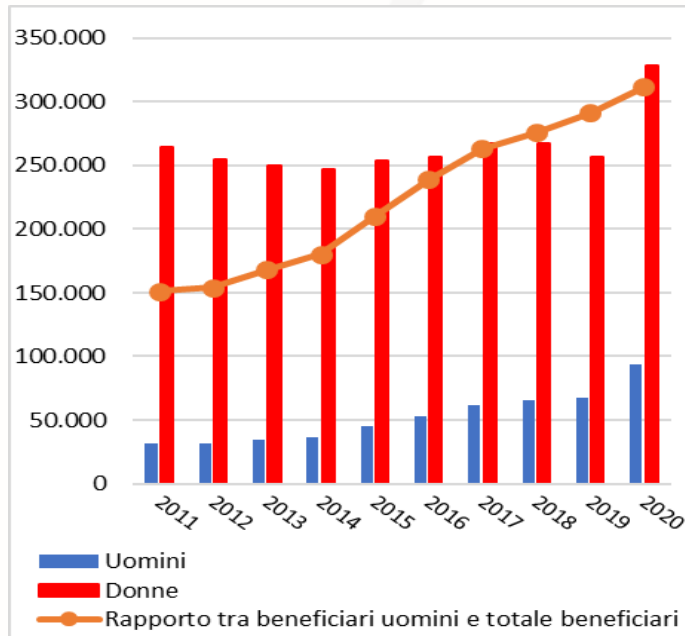


Tasso di part time involontario per sesso (su 100 occupati part-time con le stesse caratteristiche) (%).

Elaborazioni su dati ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.2 della Relazione al Parlamento.

La conciliazione tra vita privata e vita professionale 1/2

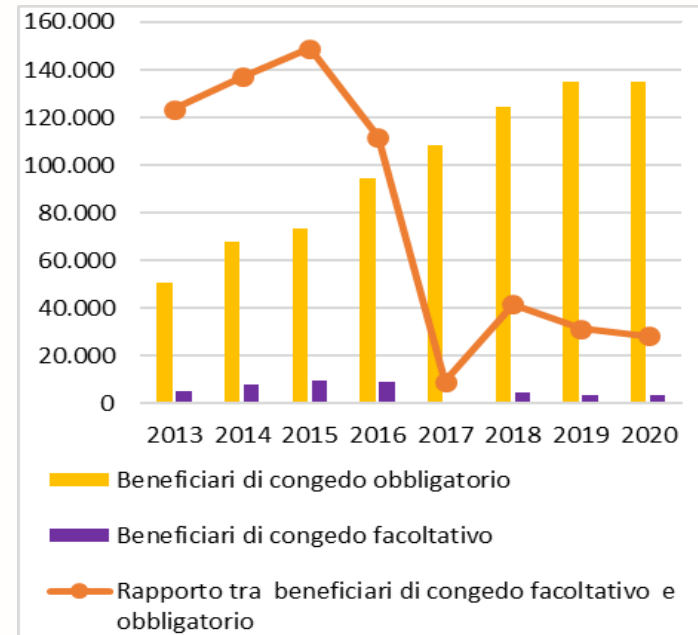
Aumentano gli uomini beneficiari dei congedi parentali, ma il divario di genere è ancora rilevante. **Diminuisce il rapporto tra beneficiari del congedo di paternità facoltativo e obbligatorio.** Con l'emergenza pandemica da **Covid-19**, sono state introdotte misure transitorie per facilitare il ricorso ai **congedi parentali** ed agevolare l'assistenza di figli o soggetti deboli nel contesto familiare.



Numero dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino, per genere.

Per il 2020, tra i 93.986 padri fruitori e le 328.057 madri fruitrici del congedo parentale (settore privato), sono inclusi anche 56.678 padri e 217.544 madri beneficiari di almeno un giorno di congedo previsto dai decreti per emergenza Covid-19 DL 18/2020 e DL 34/2020.

Elaborazioni su dati INPS. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.3 della Relazione al Parlamento.

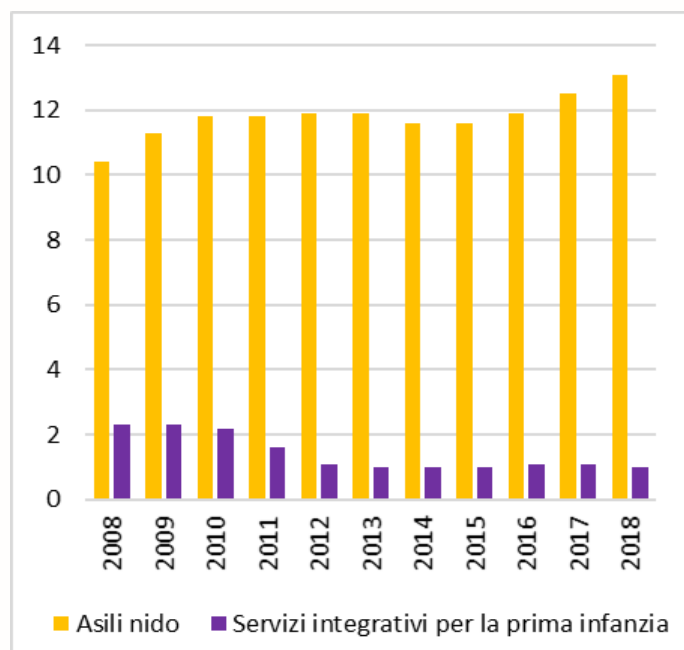


Numero dei beneficiari del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo.

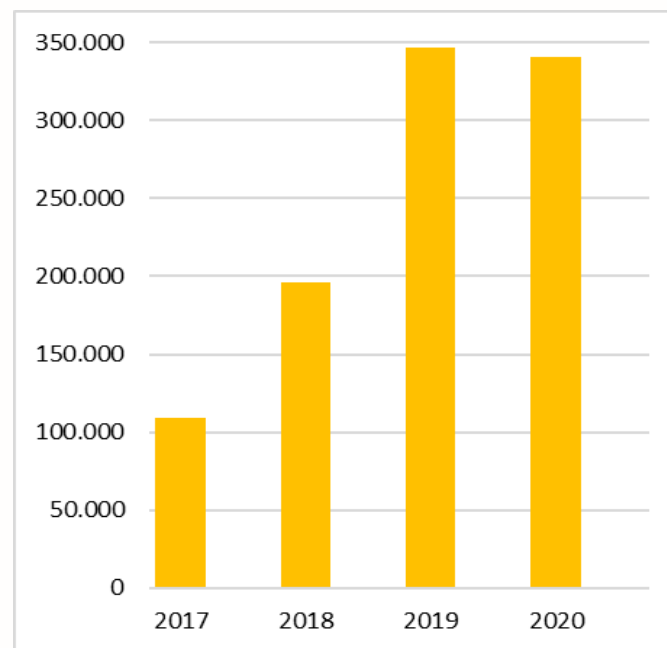
Il congedo facoltativo non è stato prorogato per il 2017.

La conciliazione tra vita privata e vita professionale 2/2

La percentuale complessiva di bambini presi in carico dagli **asili nido e dai servizi integrativi dell'infanzia** è **lievemente in crescita nel 2018**. **Diminuiscono** le domande accolte per la fruizione dei **"bonus asilo nido"** tra 2019 e 2020. Con le **chiusure di scuole e servizi per l'infanzia** dovute alla **pandemia da Covid-19**, lo *smart working* emergenziale ha implicato un aggravio dei carichi di cura domestica per molte donne. Sono poi stati reintrodotti, in via emergenziale, i **bonus baby sitting**.



Presenza in carico degli utenti in età tra 0 e 2 anni degli asili nido e dei servizi integrativi dell'infanzia (%).

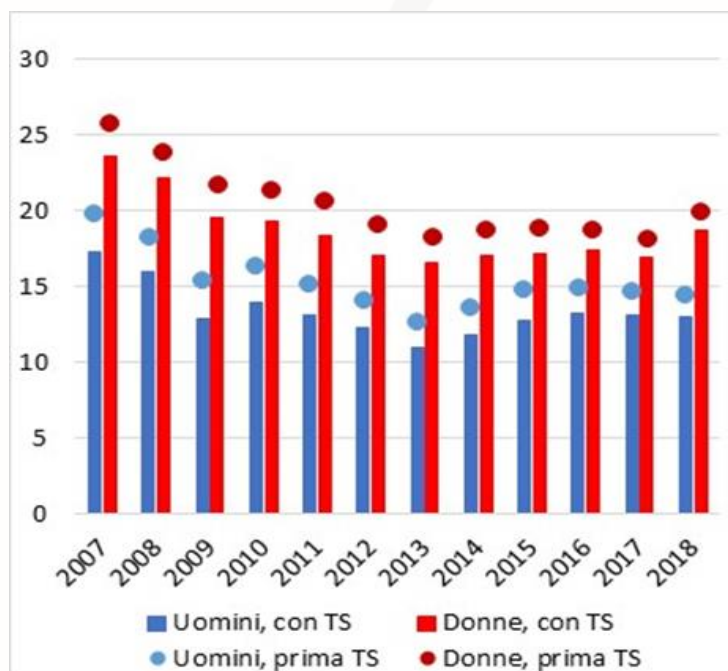


Domande accolte per la fruizione del bonus asilo nido.

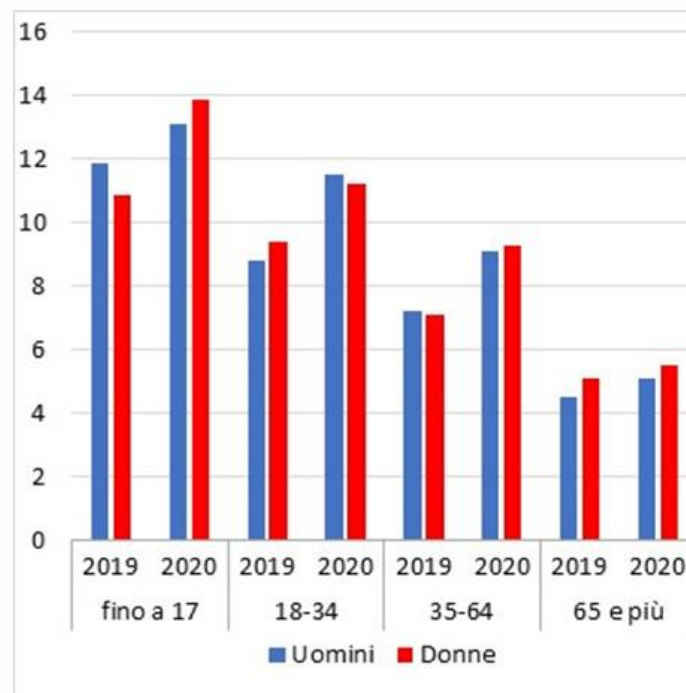
Elaborazioni su dati ISTAT, INPS. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.3 della Relazione al Parlamento.

La tutela del lavoro, previdenza e assistenza 1/2

Considerando il reddito disponibile, le donne, in tutte le fasce d'età, sono a maggior **rischio di povertà**, anche tenendo conto dei trasferimenti sociali. In termini di **povertà assoluta**, misurata sui consumi, la pandemia ha aggravato la condizione delle persone e in misura maggiore sono state penalizzate le donne



Rischio di povertà, prima e dopo avere ricevuto i trasferimenti sociali (TS), per le persone sopra i 65 anni di età e genere (%).

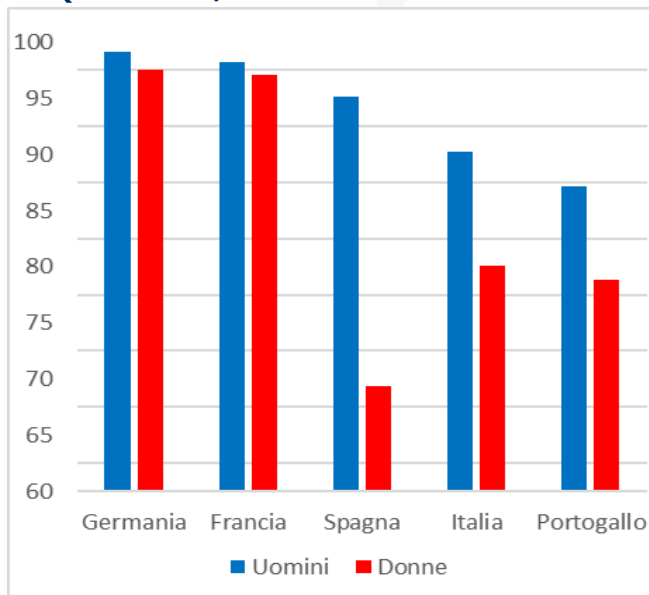


Persone in condizione di povertà assoluta per sesso e per età (%). Anno 2019 e 2020.

Elaborazioni su dati EUROSTAT, ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.4 della Relazione al Parlamento.

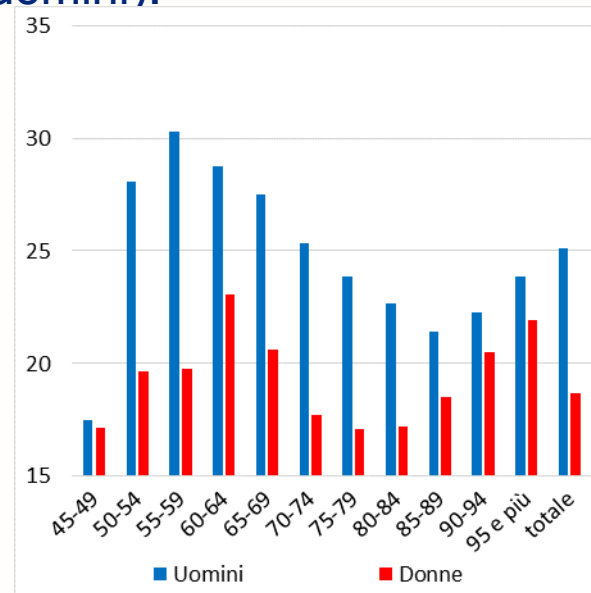
La tutela del lavoro, previdenza e assistenza 2/2

In Italia circa l'80 per cento delle donne ha accesso ad una prestazione previdenziale (contro il 90 per cento degli uomini). Il divario tra l'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici (compresi quelli assistenziali) delle donne italiane è più ampio nella fascia d'età tra 55 e 59 anni (circa 9,4 mila euro inferiore a quello degli uomini).



Tasso di copertura pensionistica per genere per persone di età superiore a 65 anni (%). Anno 2018 Pension Adequacy Report (Commissione Europea).

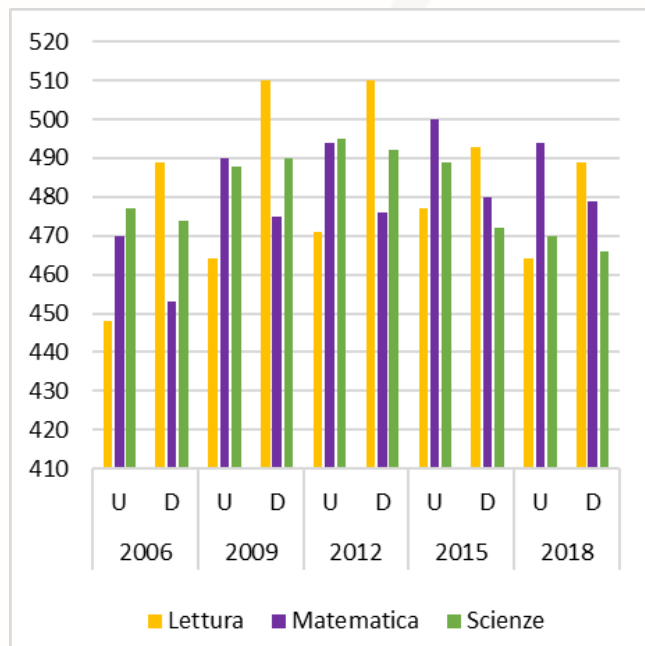
Elaborazioni su dati Commissione europea, ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.4 della Relazione al Parlamento.



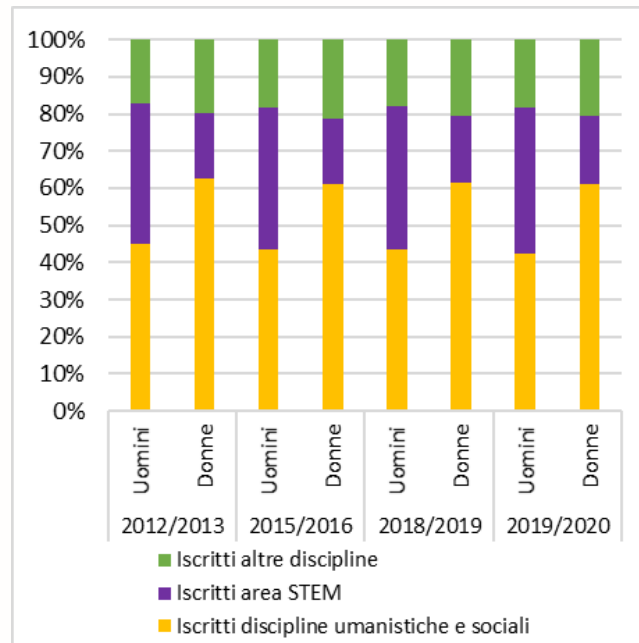
Importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici di vecchiaia e anzianità per pensionati uomini e donne per classi di età. Migliaia di euro. Anno 2019.

Istruzione e stereotipi di genere 1/4

Dall'ultima indagine OCSE-PISA disponibile **le studentesse risultano più brave in lettura ma indietro in matematica e scienze**. Negli anni il divario di genere è aumentato in lettura e diminuito in matematica e scienze. Le **iscritte a corsi di laurea nell'area STEM sono meno dei ragazzi**, anche se in lieve crescita.



Punteggio medio riportato da studenti di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere.

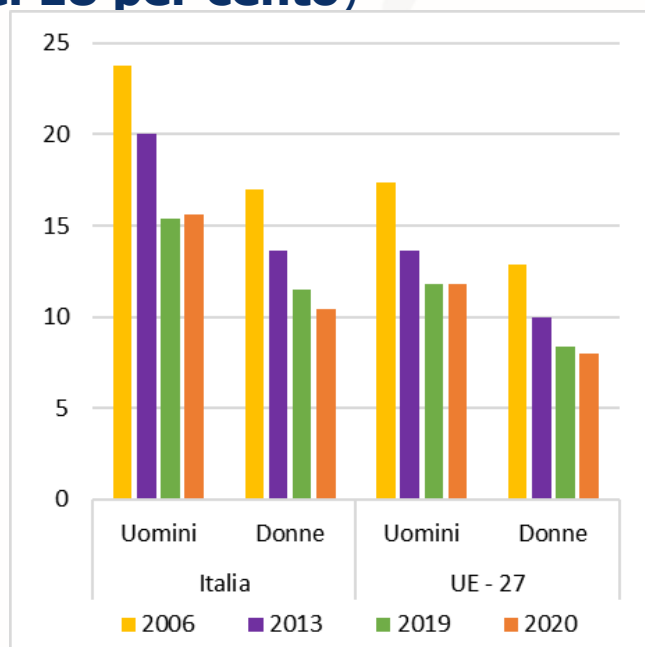


Distribuzione degli iscritti in base ai corsi di laurea, per genere. Anni accademici 2012/2013, 2015/2016, 2018/2019 e 2019/2020.

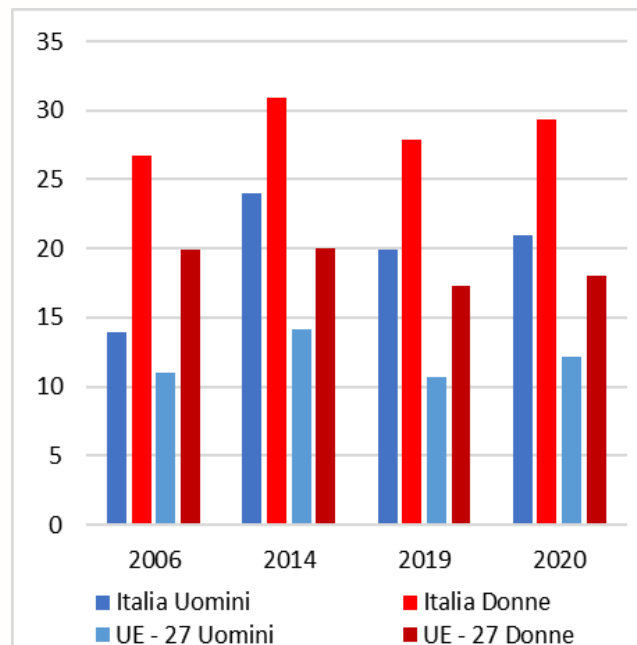
Elaborazioni su dati OCSE-PISA, MIUR. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.5 della Relazione al Parlamento.

Istruzione e stereotipi di genere 2/4

L'abbandono precoce dagli studi e dalla formazione è un fenomeno prevalentemente maschile. L'incidenza dei giovani che non studiano e non lavorano è significativamente maggiore rispetto alla media europea, soprattutto fra le donne (**oltre il 29 per cento di donne «Neet» contro una media UE del 18 per cento**)



Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, per genere. Anni 2006, 2013, 2019 e 2020.

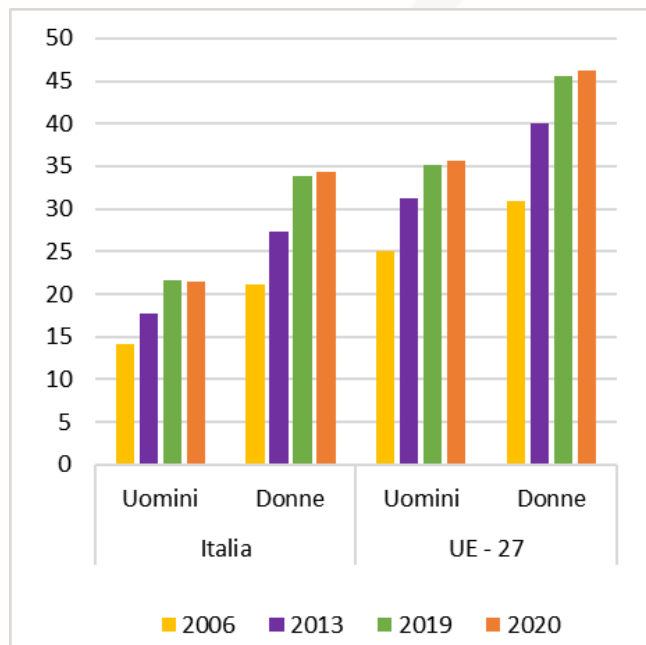


Giovani che non lavorano e non studiano (Neet), per genere (%). Anni 2006, 2014, 2019 e 2020.

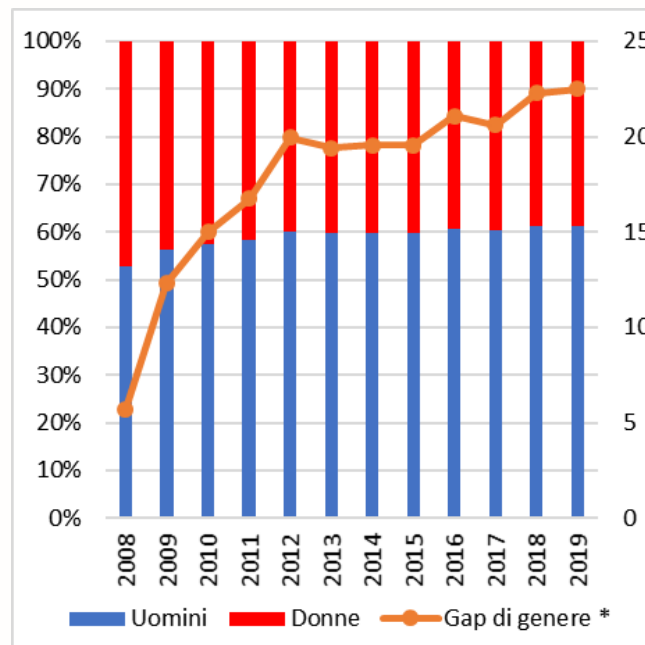
Elaborazioni su dati ISTAT - EUROSTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.5 della Relazione al Parlamento.

Istruzione e stereotipi di genere 3/4

L'incidenza dei giovani laureati è maggiore tra le donne, tuttavia, le discipline scientifiche e tecnologiche sono sempre più appannaggio degli uomini (tra i laureati dell'area «STEM» circa il 60 per cento sono uomini)



Percentuale di persone tra 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario, sul totale in quella fascia d'età, per genere.



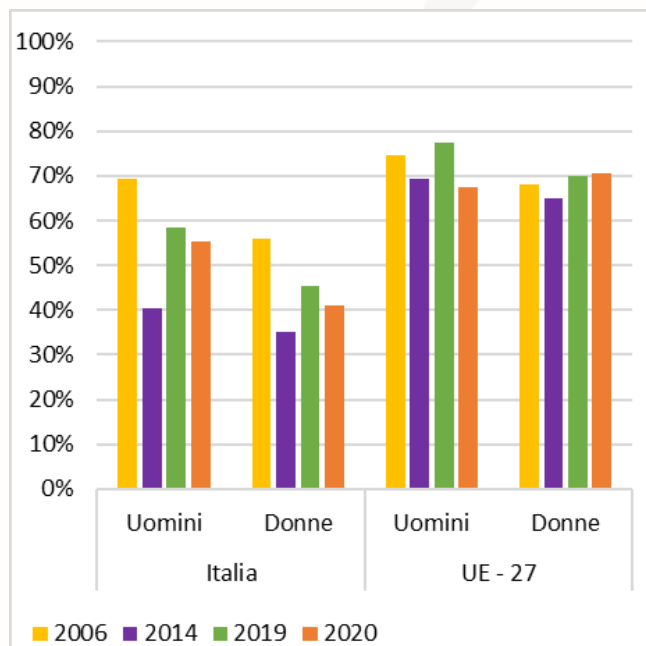
Composizione dei laureati nell'area STEM, per genere (%).

() Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne (scala a destra).*

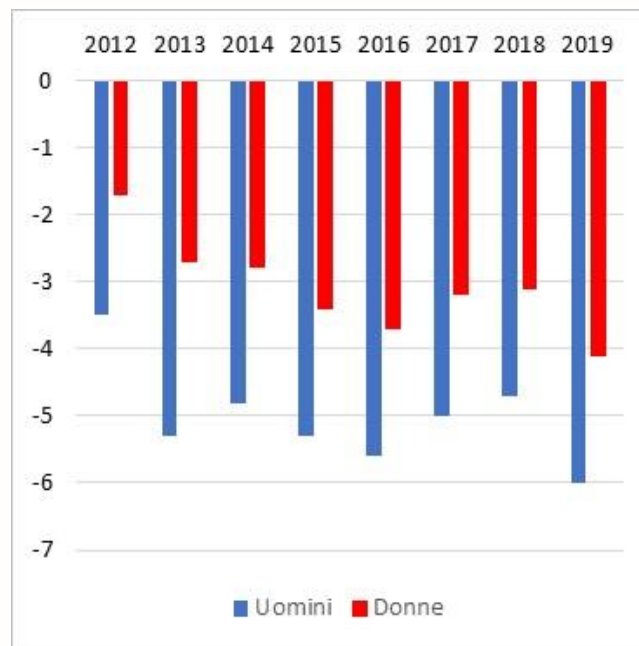
Elaborazioni su dati EUROSTAT, MIUR. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.5 della Relazione al Parlamento.

Istruzione e stereotipi di genere 4/4

In Italia **il rendimento dell'istruzione** (in termini occupazionali), **è inferiore rispetto alla media europea, in particolare per le donne**. L'emigrazione dei laureati è tuttavia un fenomeno che interessa maggiormente gli uomini.



Tasso di occupazione dei giovani laureati e dottorati che hanno concluso il percorso di istruzione da non più di tre anni, per genere. Anni 2006, 2014, 2019 e 2020.

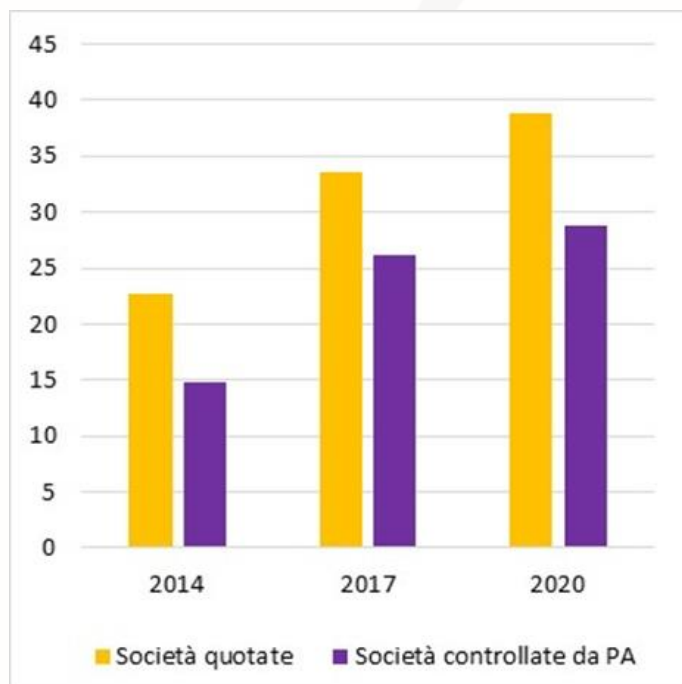


Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni, per 1.000 laureati della stessa classe di età. Anni 2012-2019.

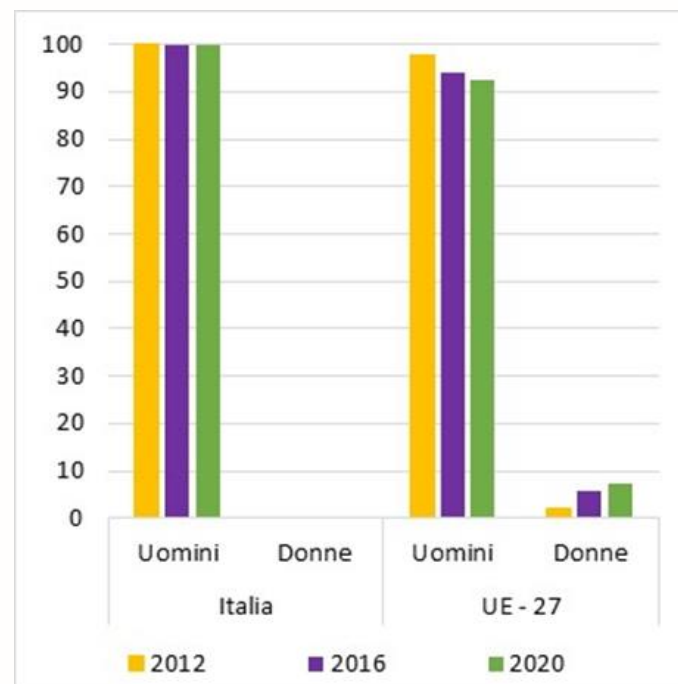
Elaborazioni su dati EUROSTAT, ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.5 della Relazione al Parlamento.

La partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi 1/2

Cresce il numero di donne nei CdA delle società per azioni italiane, ma nel 2020 nessuna donna ricopre la carica di amministratore delegato nell'ambito delle maggiori società quotate.



Percentuale di donne nei CdA per le maggiori società quotate e società controllate da PA.

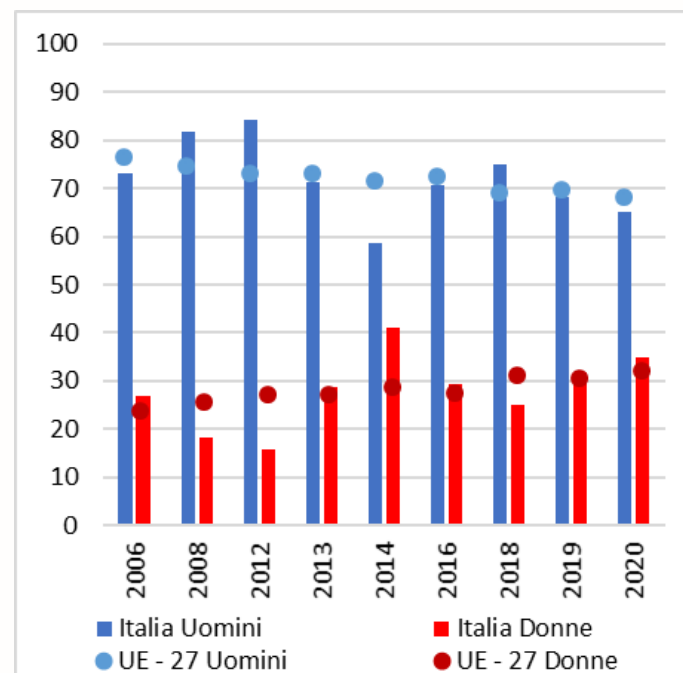
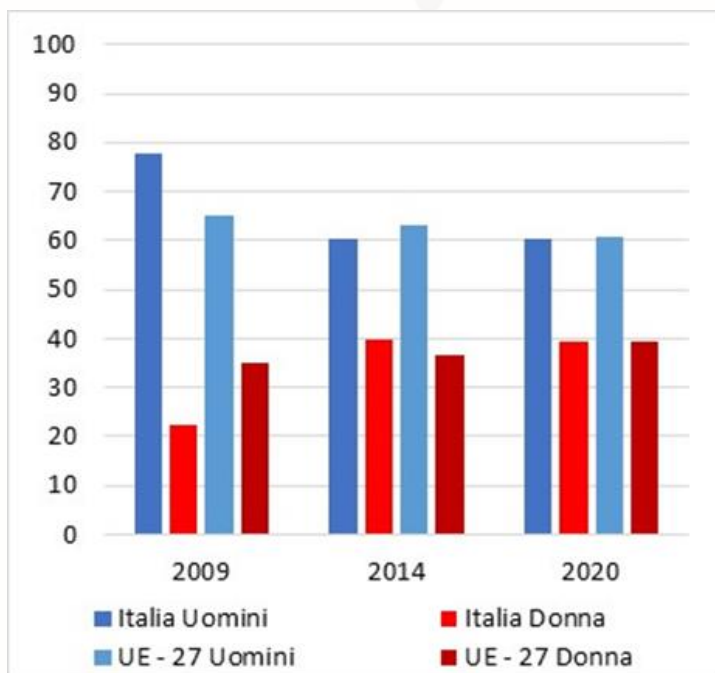


Amministratori delegati nelle più grandi società quotate, per genere (%).

Elaborazioni su dati Dipartimento Pari Opportunità ed EIGE. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.6 della Relazione al Parlamento.

La partecipazione ai processi economici, decisionali, politici e amministrativi 2/2

Nel **Parlamento europeo**, a seguito del ritiro del Regno Unito dall'Ue, la **quota delle deputate italiane è lievemente diminuita rispetto al 2019** (dal 41,1 al 39,5 per cento). Durante l'esecutivo Conte II **aumenta la quota di donne rispetto al Conte I**, ma le ministre sono meno di quelle nel 2014.



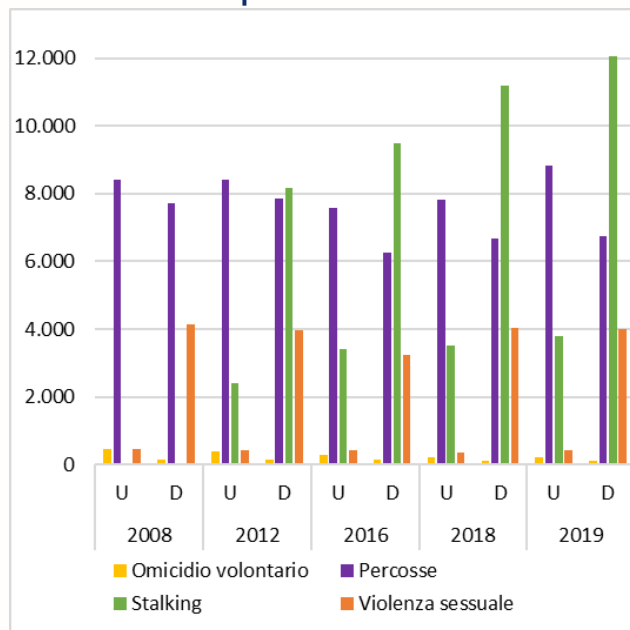
Eletti al Parlamento europeo, per genere (%).

Percentuale di ministri, per genere.

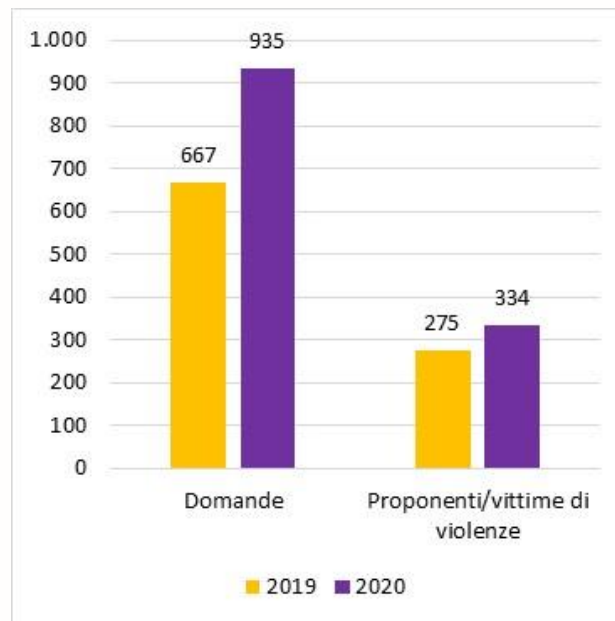
Elaborazioni su dati EIGE. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.6 della Relazione al Parlamento.

La violenza di genere 1/3

La violenza contro le donne raggiunge una diffusione e un livello di gravità inaccettabile, anche in seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19, tanto da essere definita dalle Nazioni Unite **"pandemia ombra"**. La **violenza di genere** è un fenomeno che coinvolge circa **un terzo della popolazione femminile italiana**. La violenza di genere è anche un costo sociale; nel 2020 si registra un aumento di domande di congedo indennizzato da parte delle lavoratrici vittime di violenza.



Vittime di delitto per tipo di reato e per genere. Anni 2008 – 2019.

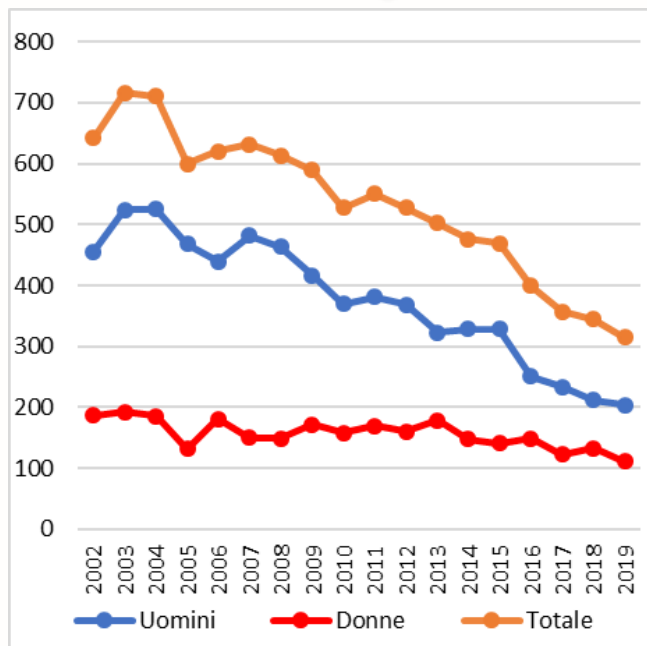


Presentazione domande congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza. Periodo 2019-2020.

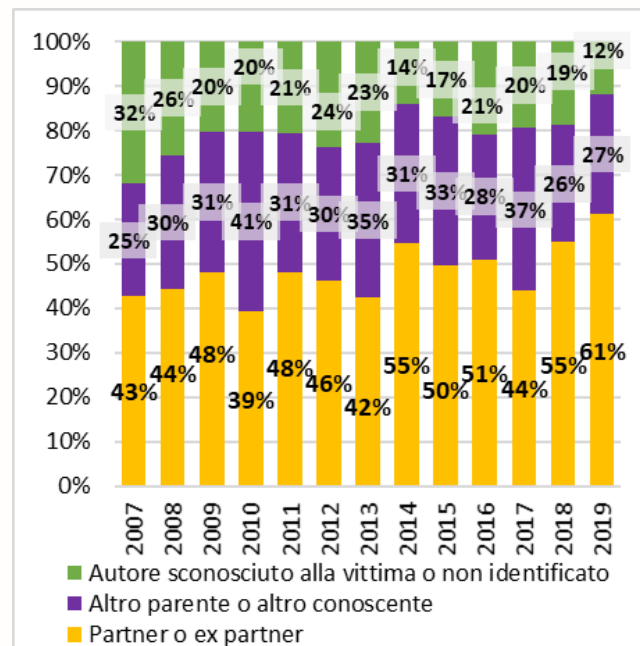
Elaborazioni su dati ISTAT, Ministero dell'interno, INPS. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.7 della Relazione al Parlamento.

La violenza di genere 2/3

Nel 2019 gli omicidi sono in calo rispetto agli anni precedenti, ma non quelli che hanno per vittime le donne. Gran parte degli **omicidi volontari contro le donne** sono compiuti da persone che appartengono alla **sfera sentimentale e familiare della vittima** soprattutto al Sud.



Vittime di omicidio volontario per sesso della vittima. Anni 2002 – 2019.

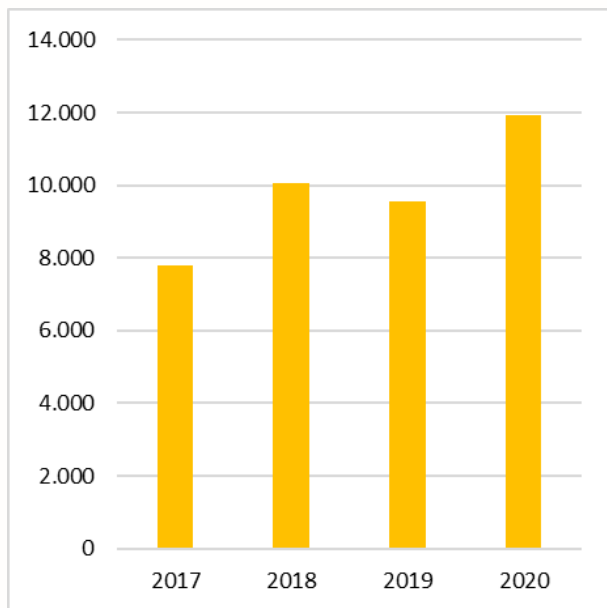


Autori degli omicidi volontari di donne per relazione con la vittima (%).

Elaborazioni su dati ISTAT, Ministero dell'interno. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.7 della Relazione al Parlamento.

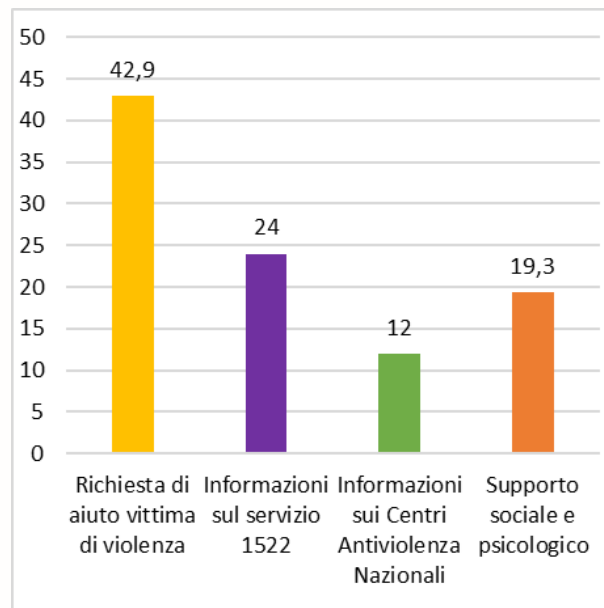
La violenza di genere 3/3

Durante il **periodo di lockdown** (1° marzo - 31 maggio 2020), in Italia le **chiamate al numero verde nazionale antiviolenza 1522 sono state 11.920**, mentre ammontavano a 9.567 nello stesso trimestre del 2019 e a 7.783 nello stesso trimestre del 2017. Gli utenti si sono rivolti al numero verde principalmente per richieste d'aiuto in caso di violenza e/o *stalking* e per segnalare casi di violenza, ma anche per chiedere informazioni sul servizio, per avere informazioni sui centri anti-violenza e per chiedere qualche forma di supporto di tipo sociale o psicologico.



Chiamate al 1522. Periodo 1° marzo - 31 maggio. Anni 2017-2020

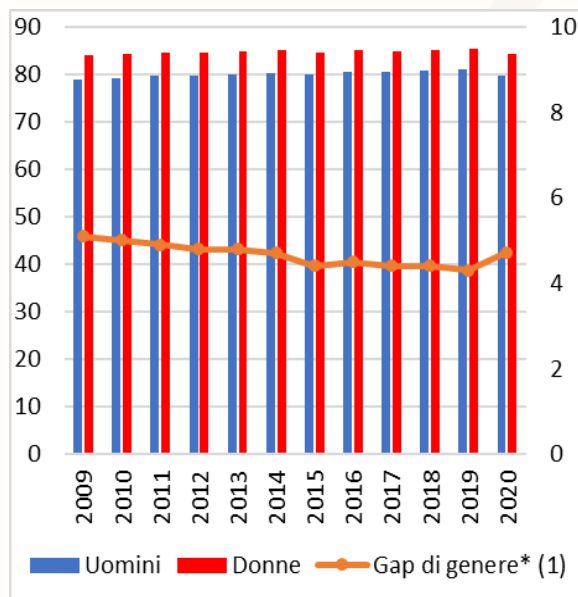
Elaborazioni su dati ISTAT, Dipartimento Pari Opportunità. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.7 della Relazione al Parlamento.



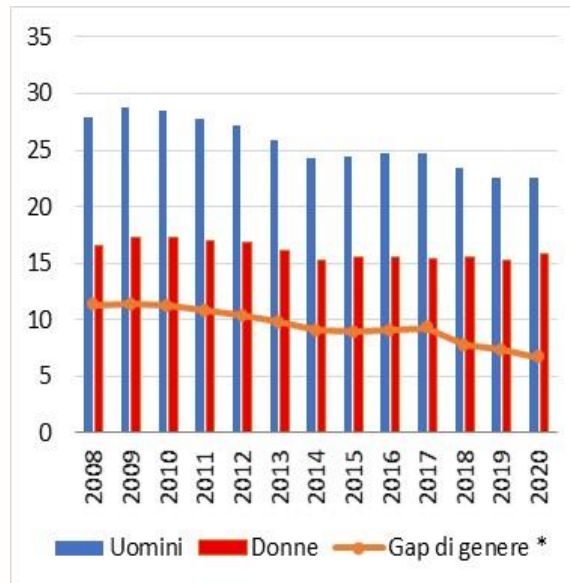
Principali motivi di chiamate al 1522. Periodo 1° marzo - 31 maggio 2020

Salute, stile di vita e sicurezza 1/4

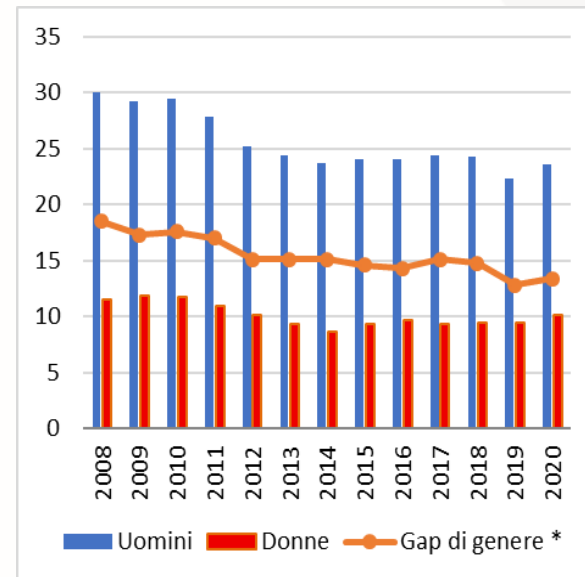
Le **donne** sono mediamente **più longeve** ma hanno una **speranza di vita in buona salute inferiore a quella degli uomini**, sebbene questi ultimi siano più propensi a assumere stili di vita più rischiosi (tabagismo, consumo di alcol, dieta squilibrata ecc.)



Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere.



Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare (%) per genere.



Proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol per genere.

(*) Il gap di genere è calcolato come la differenza semplice tra il dato degli uomini e il dato delle donne

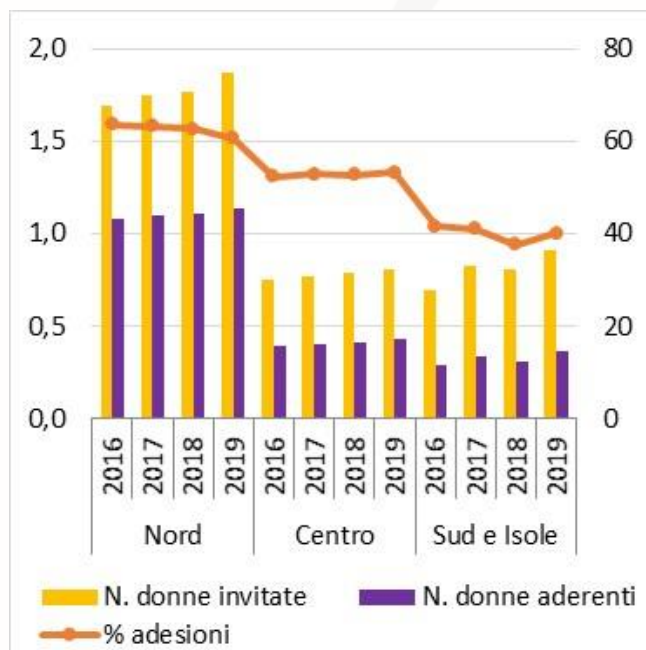
(1) (scala a destra)

Elaborazioni su dati ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.8 della Relazione al Parlamento.

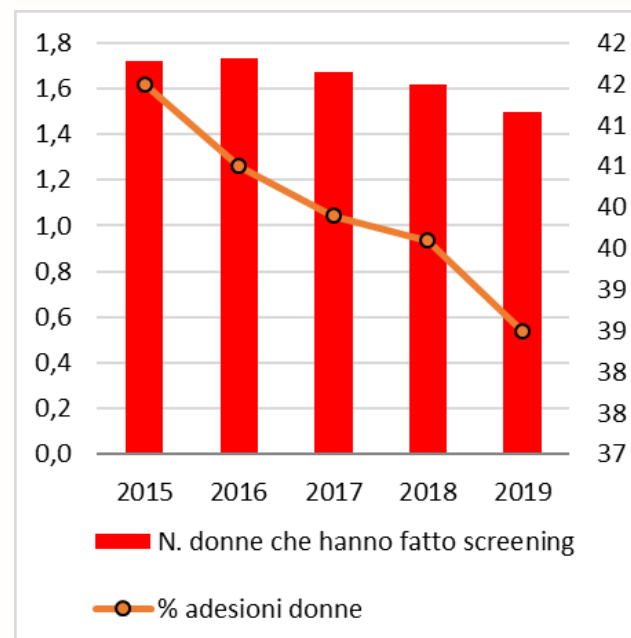
Salute, stile di vita e sicurezza 2/4

Sul piano della prevenzione, persistono forti **differenze territoriali** nei programmi di **screening per il carcinoma della mammella**.

Diminuiscono le adesioni complessive ai programmi di **screening per il carcinoma alla cervice uterina**



Donne che hanno effettuato il test di screening di primo livello, in un programma per carcinoma mammella per ripartizione geografica (in milioni).

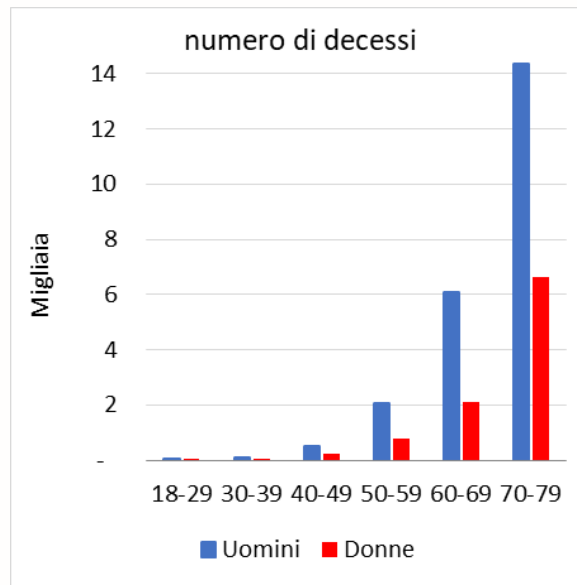
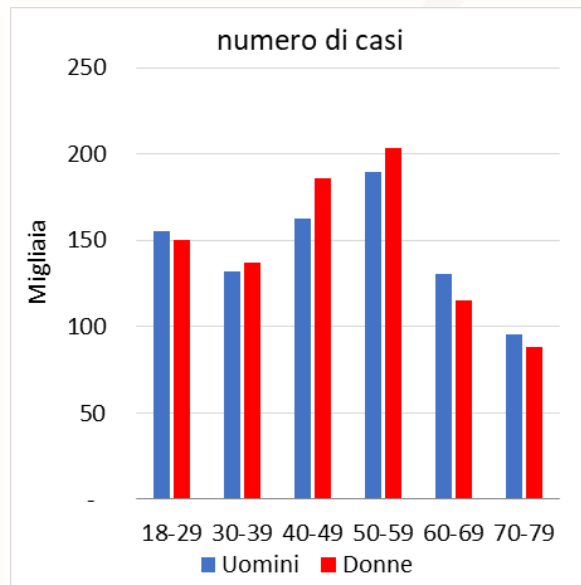


Donne che hanno effettuato il test di screening di primo livello, in un programma per carcinoma della cervice uterina (in milioni).

Elaborazioni su dati ISTAT. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 1.8 della Relazione al Parlamento.

Salute, stile di vita e sicurezza 3/4

Covid-19: la numerosità dei casi riscontrati non presenta particolari differenze di genere; i decessi invece evidenziano una **maggiore letalità nei maschi** più accentuata nelle classi di età terminali.



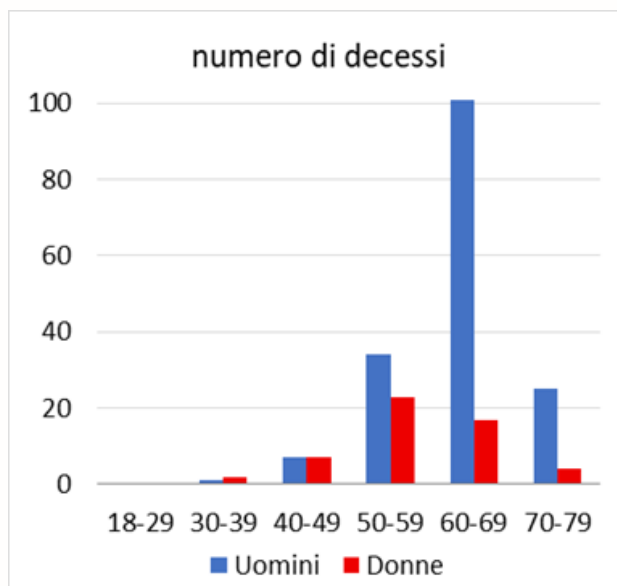
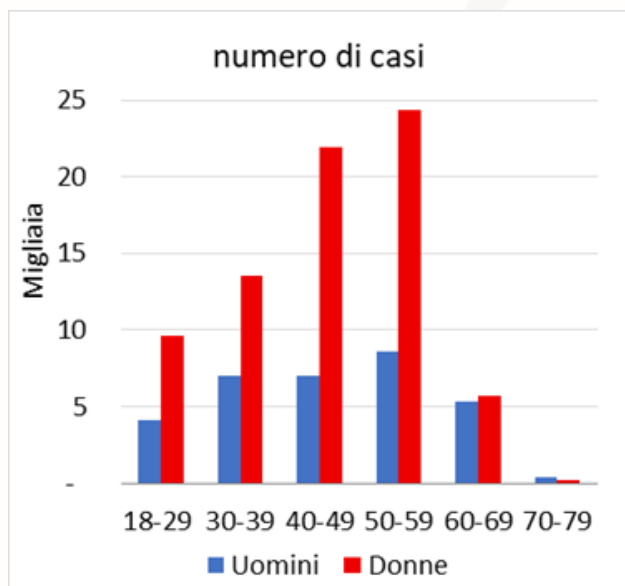
Classe d'età (anni)	Donne	Uomini
18-29	0,01	0,02
30-39	0,05	0,08
40-49	0,12	0,31
50-59	0,37	1,09
60-69	1,82	4,65
70-79	7,56	15,00

Numero di casi e numero di decessi a seguito di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 nella popolazione nel 2020 per sesso ed età in Italia e percentuale di decessi sul numero di casi osservati (letalità).

I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

Salute, stile di vita e sicurezza 4/4

Covid-19: Per il **personale sanitario**, l'andamento dei casi e dei decessi dovuti a Covid-19 nel corso del 2020 evidenzia che, a fronte di un **numero di casi tra le donne circa doppio rispetto agli uomini**, il **numero di decessi** è stato notevolmente inferiore.



Classe d'età (anni)	donne	uomini
18-29	0,00	0,00
30-39	0,01	0,01
40-49	0,03	0,10
50-59	0,09	0,40
60-69	0,30	1,90
70-79	2,41	7,51

Numero di casi e numero di decessi a seguito di infezione da SARS-CoV-2/Covid-19 negli operatori sanitari nel 2020 per sesso ed età in Italia e percentuale di decessi sul numero di casi osservati (letalità).

I dati 2020, derivanti dal sistema di sorveglianza dell'Istituto Superiore di Sanità, sono stati rilevati nel periodo che va dal 28.02.2020 al 3.01.2021 e sono aggiornati al 27 giugno 2021.

I DIVARI DI GENERE RELATIVI AL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI CENTRALI DELLO STATO 1/2

Alcuni indicatori per genere sono stati selezionati per monitorare le disparità di genere tra i dipendenti delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le fonti per questi indicatori sono il cd. "Conto annuale-RGS" e le risposte di ciascuna amministrazione al questionario sulle politiche del personale.

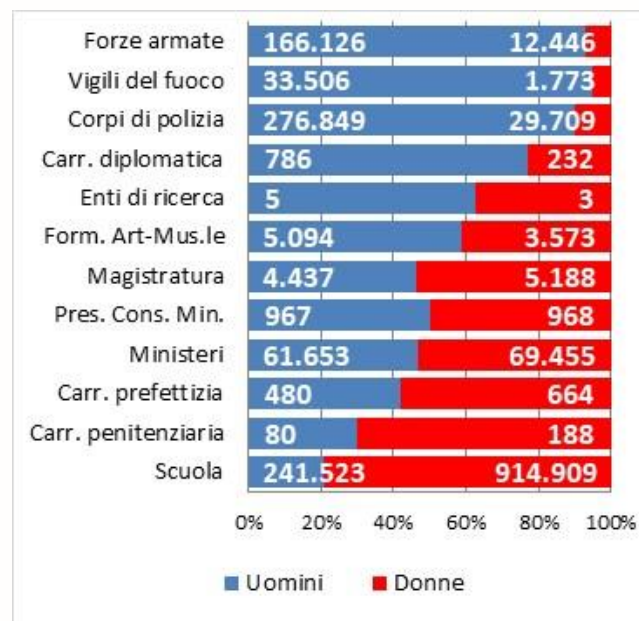
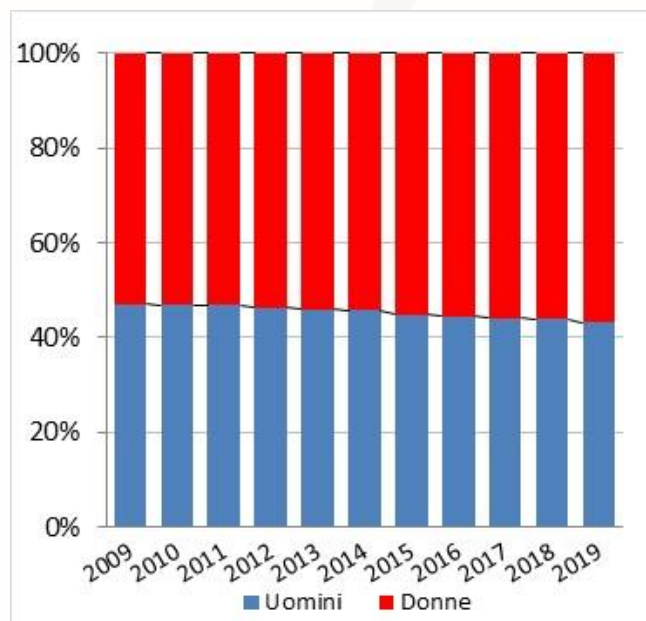
- **Personale stabile complessivo**
- **Personale dirigente (complessivo e di prima fascia)** (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri)
- **Distribuzione del personale dipendente e di quello dirigente per fasce di età**
- **Tasso di compensazione del *turnover***
- **Incidenza del personale non dirigente senza titoli ulteriori rispetto alla scuola dell'obbligo** (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri)
- **Incidenza dei dirigenti con titoli *post lauream*** (per il solo comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri)

I DIVARI DI GENERE RELATIVI AL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI CENTRALI DELLO STATO 2/2

- **Personale complessivo in *part-time* e incidenza delle neo-madri che hanno optato per il *part-time***
- **Giorni di assenza connessi alla cura della famiglia** (congedi di maternità obbligatoria e di paternità in sostituzione del congedo di maternità, congedi parentali)
- **Giorni di formazione dei dipendenti alla cultura di genere**
- **Incidenza delle dimissioni con diritto di pensione**
- **Distribuzione del lavoro straordinario**

La stabile composizione di genere del personale

La distribuzione per genere dei dipendenti vede la prevalenza, non troppo accentuata, delle **donne** che **tendono a concentrarsi nel comparto della Scuola**.



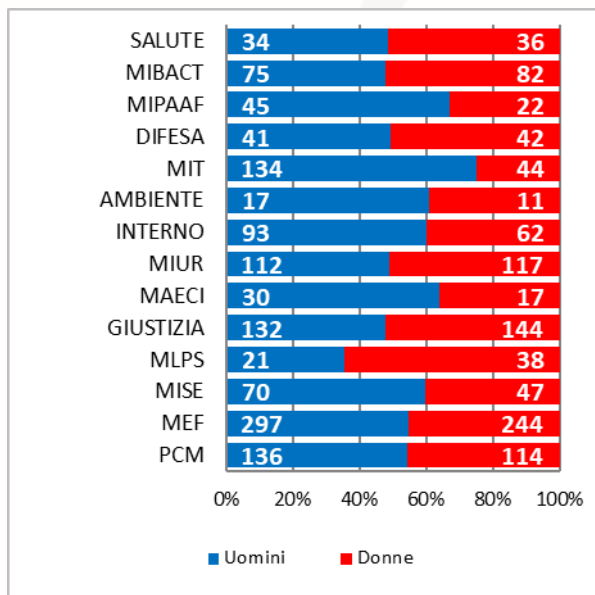
Composizione di genere del personale stabile complessivo delle amministrazioni centrali dello Stato (%).

Personale stabile dei comparti contrattuali per genere. Anno 2019.

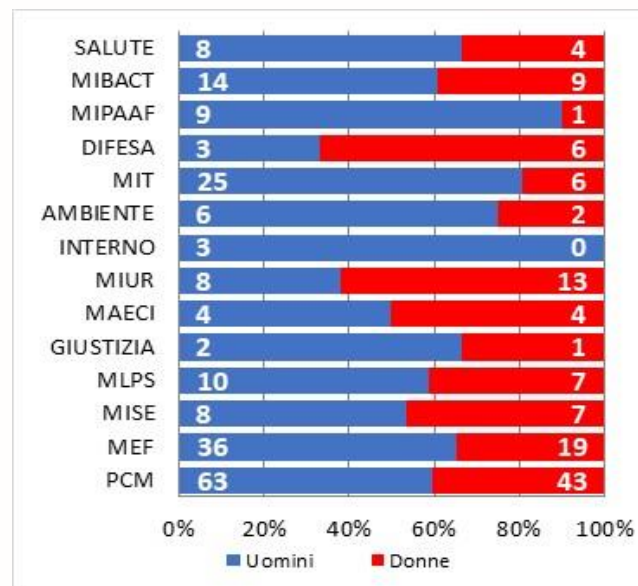
Elaborazioni su dati del Conto Annuale-RGS. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

La composizione di genere del personale dirigenziale

A prescindere dal comparto di riferimento, nonostante le donne posseggano titoli di studio più elevati **la loro presenza tende a diminuire procedendo verso le posizioni più elevate.**



Composizione del personale dirigente complessivo (prima e seconda fascia) per genere e amministrazione di appartenenza. Anno 2019.



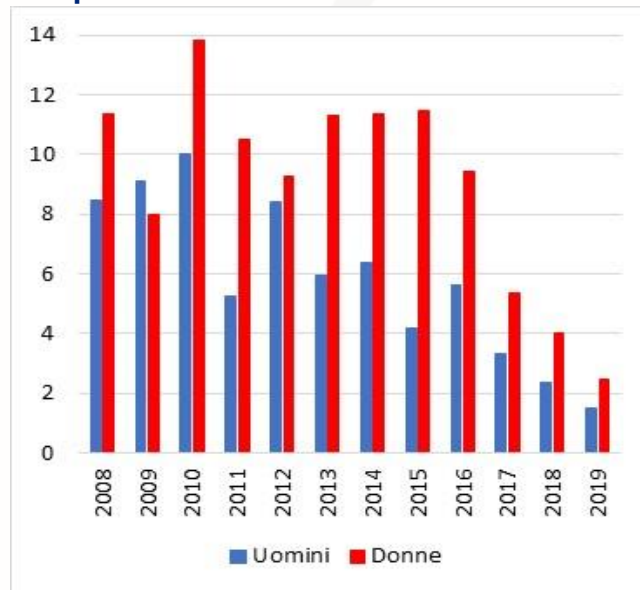
Composizione del personale dirigente di prima fascia per genere e amministrazione di appartenenza. Anno 2019.

Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

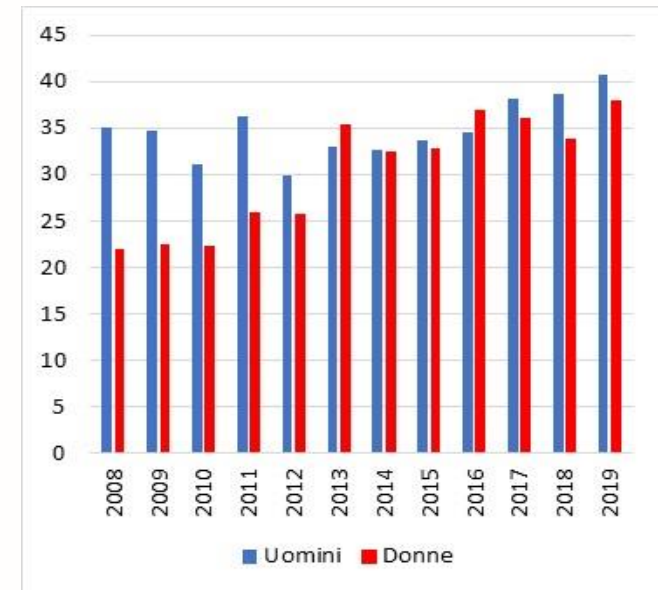
Elaborazioni su dati del Conto Annuale-RGS. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.2 della Relazione al Parlamento.

La composizione di genere del personale dirigenziale per età

I dirigenti che non hanno ancora compiuto i 45 anni sono più numerosi tra le donne al contrario di coloro che hanno almeno 60 anni. In entrambe le fasce d'età il divario di genere si va riducendo grazie al un tasso di compensazione del *turnover* più favorevole alle donne.



Incidenza dei dirigenti di I fascia di età inferiore a quarantacinque anni sul totale dei dirigenti del comparto Ministeri, per genere.



Incidenza dei dirigenti di I fascia di età superiore a sessanta anni sul totale dei dirigenti del comparto Ministeri, per genere.

Sono escluse le professionalità sanitarie del Ministero della salute che non sono articolate in fasce.

Elaborazioni su dati del Conto Annuale-RGS. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.2 della Relazione al Parlamento.

LA POLITICA FISCALE E LE ENTRATE DEL BILANCIO DELLO STATO 1/2

Le decisioni di politica fiscale, **interagendo con la realtà socio-economica, influenzano in maniera disuguale le decisioni di uomini e donne** inerenti la carriera lavorativa, le scelte di procreazione, il ricorso al mercato per l'acquisto di servizi di cura domestica, le abitudini di consumo e la propensione a risparmiare e investire.

La relativa letteratura scientifica distingue tra impatto:

- **diretto** quando uomini e donne sono trattati differentemente a causa di disposizioni specifiche di legge.
- **indiretto** quando, pur in assenza di una disparità normativa, i comportamenti economici e sociali indotti dall'imposizione tendono ad avere implicazioni diverse per uomini e donne.

I vari meccanismi fiscali possono influenzare le **aliquote marginali** sul reddito personale **penalizzando un secondo reddito (solitamente quello delle donne) all'interno della famiglia, e condizionando negativamente la decisione di entrare nel mercato del lavoro.** Anche altre forme di tassazione (sul reddito delle società, sulla proprietà degli immobili, le imposte sui consumi, etc.) possono impattare indirettamente sui divari di genere.

Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al capitolo 4 della Relazione al Parlamento.

LA POLITICA FISCALE E LE ENTRATE DEL BILANCIO DELLO STATO 2/2

Piuttosto che operare una riclassificazione dei capitoli e articoli dal lato dell'entrata del bilancio dello Stato, distinguendo le entrate tra neutrali, sensibili al genere, oppure dirette a ridurre disuguaglianza di genere – come previsto per il lato della spesa – l'analisi mira a portare elementi di valutazione sul diverso **impatto delle principali politiche tributarie sul genere** in generale e a livello di:

- Impatto del carico fiscale addizionale sulla famiglia a seguito all'ingresso nel mondo del lavoro di un **secondo percettore di reddito**
- Ricorso ad alcune **agevolazioni fiscali finalizzate** in modo diretto o indiretto **a ridurre le disuguaglianze di genere**
- **Impatto di genere di alcuni regimi fiscali agevolati** come quello per il "rientro dei cervelli" e il regime forfetario.

Analisi dell'impatto delle politiche tributarie

Nelle precedenti relazioni sul Bilancio di genere è stata analizzata l'efficacia dell'effetto redistributivo del sistema tributario sui redditi, con scomposizione per genere e classi di reddito, tramite il ricorso al modello di micro simulazione di tipo *tax-benefit* (inclusivo di contributi, Irpef, addizionali, assegni) del Dipartimento delle finanze. Sono stati individuati i redditi medi, le aliquote effettive applicate e calcolato l'indice di Gini della distribuzione dei redditi di uomini e di donne, prima e dopo l'imposizione diretta e i trasferimenti che dal reddito lordo portano a quello disponibile. Le analisi condotte evidenziano che:

- **i percettori di diverso sesso sono sostanzialmente equidistribuiti per decimi di reddito "equivalente"** (ossia del reddito pro capite corretto per tener conto del numero dei componenti della famiglia)
- **il reddito medio "equivalente" delle donne rappresenta attorno al 59,5 per cento di quello degli uomini a livello complessivo e all'interno di ciascuna classe di reddito equivalente, quello medio delle donne si colloca tra il 50 per cento e il 70 per cento di quello maschile.**

L'imposizione progressiva su redditi così diversi determina un minor prelievo (cioè un'aliquota media inferiore) per le donne, con l'unica e rilevante eccezione dei contribuenti appartenenti alla classe di redditi più bassi.

Analisi della tassazione e confronto internazionale sul secondo percettore di reddito

Utilizzando la metodologia OCSE è stato possibile mettere in evidenza le variazioni nel carico fiscale gravante sull'intera famiglia a seguito dell'ingresso di uno dei due coniugi nel mondo del lavoro con una retribuzione pari al 67 per cento della retribuzione media attribuita al primo percettore.

Si considera il **cuneo fiscale medio per il nucleo familiare** (rapporto tra l'incremento del complesso di tassazione personale e contributi dovuti dal dipendente e dal datore di lavoro e l'incremento del costo del lavoro) e **l'aliquota netta individuale** (che misura il carico fiscale sul solo lavoratore).

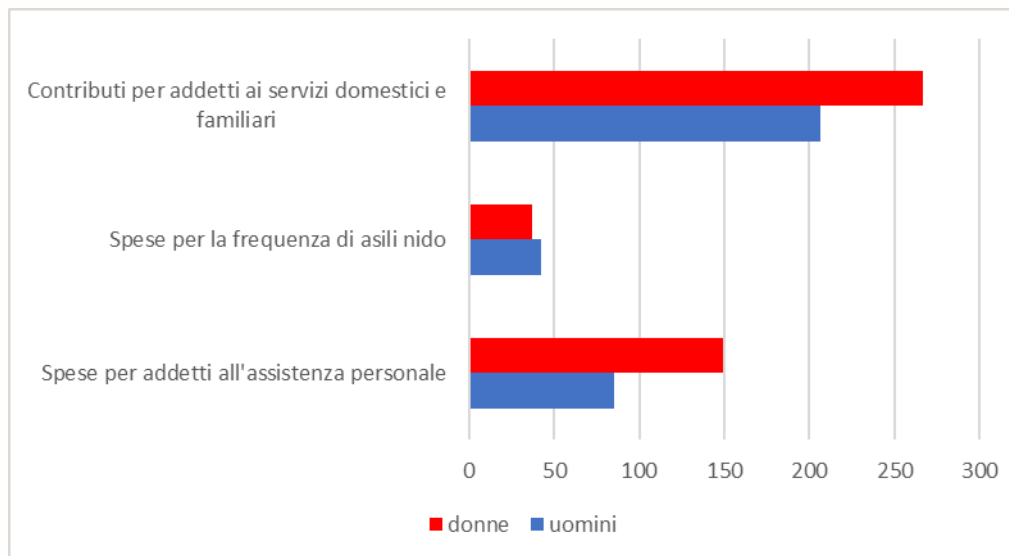
In base ai dati 2020 **il cuneo fiscale medio sul secondo percettore di reddito di un nucleo familiare con due figli è stimato in Italia pari al 45,4 per cento** in decremento rispetto al 2019 a causa delle misure di riduzione del cuneo fiscale introdotte nel nostro Paese a partire dal 1° luglio 2020. Nel confronto con i paesi OCSE, nel 2019, l'Italia si collocava al settimo posto.

Fonte: Dipartimento delle finanze.

Paese	cuneo fiscale medio per il nucleo familiare con due figli
Belgio	56,6
Germania	54,6
Repubblica Ceca	48,5
Islanda	47,3
Slovenia	46,8
Repubblica Slovacca	46,2
Italia	45,8
Portogallo	45,5
Austria	45,2
Francia	45,0
Ungheria	44,6
Canada	42,3
Lussemburgo	40,7
Svezia	40,5

Agevolazioni fiscali relative alla conciliazione vita-lavoro

Le donne tendono a beneficiare più degli uomini delle detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale e le deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari. Al contrario, la detrazione delle spese per la frequenza di asili nido risulta essere utilizzata maggiormente dagli uomini, seppure emerga una diminuzione generalizzata in termini sia di frequenze sia di ammontare (senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere). Si consideri che le donne più spesso degli uomini hanno un reddito incapiante che non consente di fruire di queste tipologie di agevolazioni.



Ammontare complessivo degli oneri detraibili e deducibili in relazione a spese finalizzate alla conciliazione vita-lavoro. Anno di imposta 2019. Valori in milioni di euro.

Fonte: Dipartimento delle finanze.

Regimi fiscali agevolati – Il "Rientro dei cervelli"

Le donne sembrano aver beneficiato in misura proporzionalmente superiore degli uomini della normativa sul cosiddetto "rientro dei cervelli" (legge n. 238/2010)

- I soggetti che hanno beneficiato della misura (anno di imposta 2019) sono 12.945, per il **31 per cento di genere femminile**.
- **Il reddito** da lavoro dipendente **medio dichiarato dai soggetti rientrati in Italia** è pari a 106.047 euro, un livello **molto più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente** dichiarato dai contribuenti italiani.
- **Tra i lavoratori con redditi medio alti** (superiori a 55.000 euro) si osserva che **solo il 25,9 per cento del totale è costituito da donne**, mentre ponendo l'attenzione sui lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione fiscale, la quota delle donne sale al 31 per cento del totale.

Regimi fiscali agevolati – Ampliamento del regime forfettario

Nell'anno d'imposta 2019 per le attività di lavoro autonomo e d'impresa è stato **ampliato il limite per l'adesione al regime forfettario**. E' caratterizzato da una tassazione sostitutiva agevolata al 15 per cento (5 per cento i primi cinque anni), in luogo di Irpef, addizionali, IVA e Irap. Il nuovo limite è stato fissato a 65.000 euro di ricavi o compensi, con lo scopo di incrementare l'attività di lavoro autonomo e d'impresa.

- Le **nuove adesioni** al regime forfettario sono risultate circa **815 mila**.
- La misura sembra aver avuto un **impatto di genere neutrale**: le nuove **adesioni** al regime **da parte di donne** sono infatti risultate circa 279.000, **pari al 34,2 per cento del totale**, un dato molto simile alla quota di donne "titolari di partita Iva" osservate l'anno precedente considerando tutti i regimi di tassazione, che era risultata pari al 32,7 per cento del totale.

LE SPESE DEL BILANCIO DELLO STATO

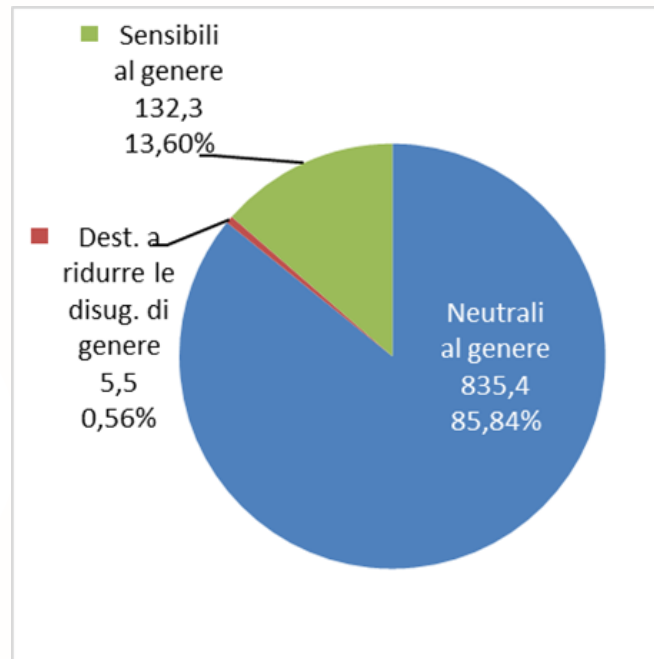
Sono state **riclassificate alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne** (Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 della Ragioneria generale dello Stato):

- **spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere** o a favorire le pari opportunità
 - sono spese direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere (ad esempio i fondi per l'imprenditorialità femminile, gli incentivi all'occupazione femminile, le misure di conciliazione vita-lavoro)
- **spese sensibili**, relative alle **misure** che hanno **potrebbero avere un impatto**, anche indiretto, **sulle disuguaglianze** tra uomini e donne. Per esempio spese riferite alle seguenti tipologie:
 - 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 ai servizi per via del genere
- **spese neutrali**, relative alle misure **non connesse al genere**
 - non hanno impatti diretti o indiretti di genere (ad esempio: interessi e rimborsi relativi al debito, acquisizioni di attività finanziarie, ammortamenti, fondi da ripartire che non hanno alcuna chiara finalità di genere)

Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere

1/3

Escludendo le spese per il personale dei programmi del bilancio, **circa lo 0,56 per cento degli impegni appare destinato a ridurre le diseguglianze di genere.**



Spese del bilancio Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) riclassificate secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

Conto consuntivo dello Stato 2020 riclassificato secondo una prospettiva di genere. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 5.2 della Relazione al Parlamento.

Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere 2/3

Aumentano le spese classificate tra quelle dirette a ridurre le disuguaglianze di genere mentre diminuiscono quelle sensibili e aumentano quelle prive di effetti diretti o indiretti sul genere.

Codice	Voci delle classificazione	2019		2020	
		Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
0	Neutrali rispetto al genere	599.347,3	83,22	835.407,3	85,84
1	Destinate a ridurre le disuguaglianze di genere	2.173,8	0,30	5.469,3	0,56
2	Sensibili al genere	118.713,3	16,48	132.342,2	13,60
Totale spese		720.234,4	100,00	973.218,7	100,00

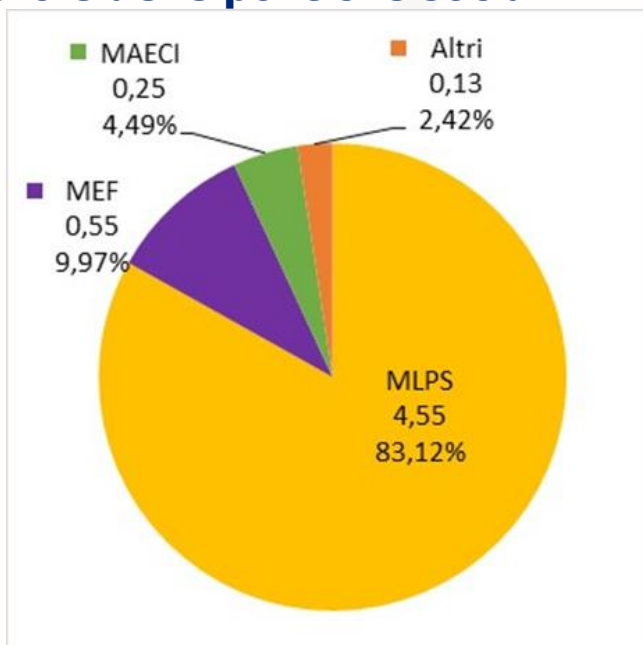
Spese del bilancio dello Stato (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) riclassificate secondo una prospettiva di genere. Impegnato a rendiconto 2019 e 2020. Miliardi di euro e percentuale.

Conto consuntivo dello Stato 2020 riclassificato secondo una prospettiva di genere. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 5.2 della Relazione al Parlamento.

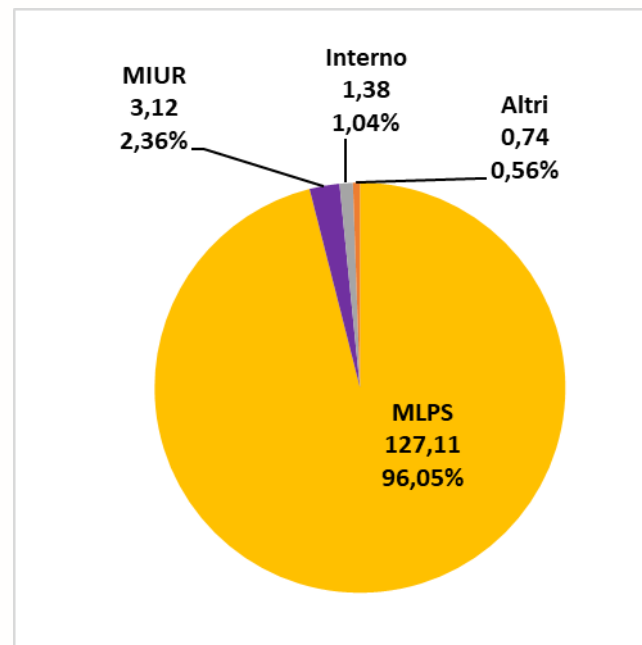
Riclassificazione delle spese secondo una prospettiva di genere

3/3

Anche nel 2020, la parte più significativa delle spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere e di quelle sensibili al genere è affidata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.



Spese sensibili al genere (al netto delle spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro e percentuale.

Conto consuntivo dello Stato 2020 riclassificato secondo una prospettiva di genere. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 5.2 della Relazione al Parlamento.

Riclassificazione delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere

Le spese classificate tra quelle **dirette a ridurre le disuguaglianze di genere** finanziano diverse tipologie di interventi gestiti da diversi soggetti:

- Trasferimenti ad **altre amministrazioni pubbliche** (91,9% delle spese connesse alla riduzione delle diseguaglianze) oppure a **banche, fondi e organismi internazionali** (5,7% delle spese con la stessa finalità).
 - in questi casi, gli importi indicati nel bilancio dello Stato non coincidono necessariamente con la spesa effettivamente erogata ai beneficiari per il diverso profilo temporale che può avere la spesa trasferita

- **Interventi settoriali di competenza dei singoli Ministeri** (circa 2%)

- **Politiche del personale** (circa 0,4%)
 - Misure di **conciliazione vita – lavoro** come l’asilo nido a favore dei figli dei dipendenti, centri estivi o spese per sostenere iniziative come il lavoro agile e altre forme di lavoro flessibile.
 - Iniziative di **formazione con una rilevanza di genere.**

Trasferimenti correnti ad altre pubbliche amministrazioni 1/2

- **Enti di previdenza e assistenza** (rappresentano più del 90,4% dei trasferimenti a PA che sono classificati come diretti a ridurre le disuguaglianze di genere)
 - Assegni di maternità e paternità e tutela della genitorialità
 - Assistenza alle famiglie con persone con handicap
 - Congedi e sgravi contributivi alle cooperative sociali per nuove assunzioni di donne vittime di violenza di genere
- **Amministrazioni locali** (meno di 0,06%)
 - Trasferimenti alle regioni e alle province autonome per la formazione del personale sanitario che opera con le comunità di immigrati provenienti da paesi dove sono effettuate pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, per la realizzazione di attività di prevenzione, assistenza e riabilitazione delle donne e delle bambine già sottoposte a tali pratiche.
 - Assegni di maternità e paternità da corrispondere ai segretari comunali e provinciali.
 - Incentivazione corsi di studi di genere a valere sulle dotazioni del Fondo per il finanziamento ordinario delle università
- **Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo** (circa 4,9%)
 - Attuazione di iniziative di cooperazione internazionale per la riduzione di divari di genere negli ambiti: sanità, agricoltura, educazione, ambiente e *governance*.

Trasferimenti correnti ad altre pubbliche amministrazioni 2/2

- **Presidenza del Consiglio dei Ministri - PCM** (quasi 4,7%)
 - Azioni di contrasto alla violenza di genere e supporto alle vittime (centri antiviolenza, case rifugio, finanziamento del reddito di libertà per le vittime di violenza, numero verde 1522, numero antitratta, azioni specifiche relative al contesto pandemico, attività per il recupero degli uomini autori di atti di violenza)
 - Celebrazioni per il centenario della nascita di Nilde Iotti
 - Rafforzamento dei centri estivi diurni e dei servizi socioeducativi territoriali
 - Integrazione di una strategia di genere nelle politiche nazionali antidroga
 - Attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione delle norme in materia di uguale rappresentanza di uomini e donne negli organi di amministrazione e controllo delle società costituite in Italia, non quotate in mercati regolamentati e controllate, in via diretta o indiretta, dalle amministrazioni pubbliche
 - Rafforzamento dei CUG
 - Azioni per incentivare l'interesse delle studentesse per le discipline tecniche e scientifiche
 - Misure di conciliazione vita-lavoro per le lavoratrici e i lavoratori
 - Rifinanziamento del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, interamente dedicata alle imprese femminili e Ripartizione del fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità
 - Fondo per il *caregiver* familiare e Fondo per la formazione personale delle casalinghe
 - Contributo per la maternità delle atlete
 - Sostegno alla Casa Internazionale delle Donne

Interventi settoriali di competenza dei singoli Ministeri

- Fondi della **Consigliera nazionale di parità** per attività indirizzate a ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo (MPLS)
- Spese per finanziare gli **asili nido per i figli delle detenute** (GIUSTIZIA)
- Misure di **incentivazione dell'impresoria femminile** (MISE)
- **Progetti educativi e comunicativi** volti a promuovere la parità e il rispetto di genere (MIUR)
- Sistema di monitoraggio volto a una specifica conoscenza dei progetti portati avanti in materia di **donne, pace e sicurezza**, da parte sia delle Amministrazioni coinvolte che della società civile di settore (MAECI)
- Iniziative di **educazione finanziaria** dedicate al pubblico femminile (MEF)
- Spese per la convenzione MEF-INPS per l'attività di analisi e valutazione della spesa per la **redazione del bilancio di genere** (MEF)

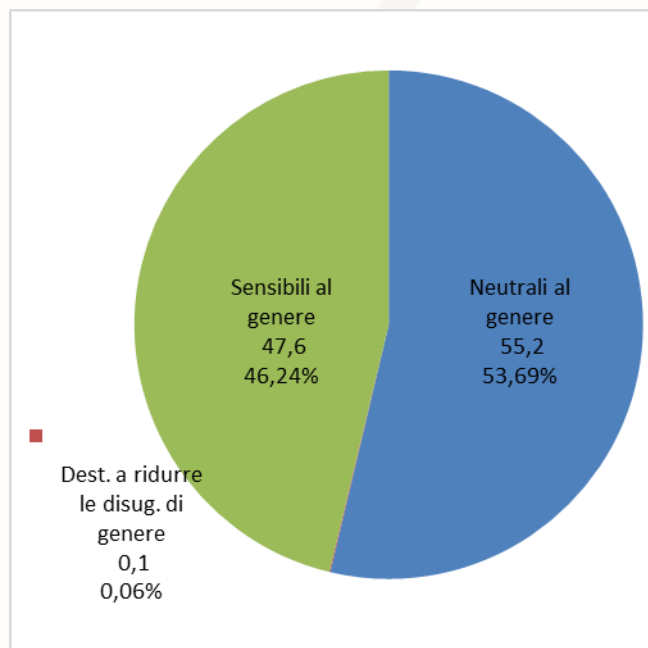
Riclassificazione delle spese per il personale dei programmi del bilancio 1/3

Le spese per il personale dei programmi del bilancio **sono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali.**

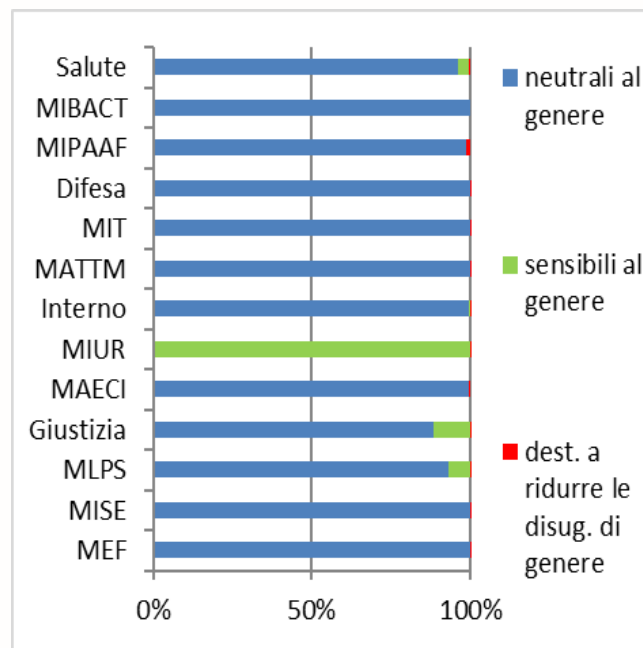
- Sono principalmente rappresentate da:
 - Poste retributive fisse e accessorie per il personale dell'amministrazione liquidate attraverso il sistema del cd. "cedolino unico" e dagli oneri a titolo di imposta regionale sulle attività produttive
 - Ulteriori spese di categoria economica di bilancio 1 (redditi da lavoro dipendente) e 3 (imposte pagate sulla produzione) direttamente connesse all'adempimento della prestazione lavorativa
 - Trasferimenti alle altre pubbliche amministrazioni a titolo di rimborso per il personale in comando.
- Le spese per il personale così individuate **sono ripartite per ogni programma nei tre codici di riclassificazione per genere**, in relazione alla quota parte della spesa del programma che può essere considerata neutrale, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere.

Riclassificazione delle spese per il personale dei programmi del bilancio 2/3

L'importanza delle spese retributive classificate come sensibili al genere dipende in gran parte dal peso finanziario delle risorse destinate al personale scolastico



Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro.

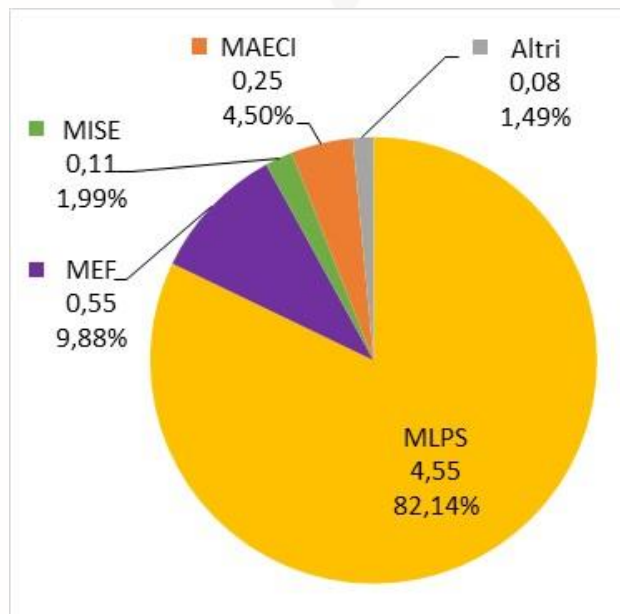


Ripartizione secondo una prospettiva di genere delle spese per il personale dei programmi del bilancio, per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020.

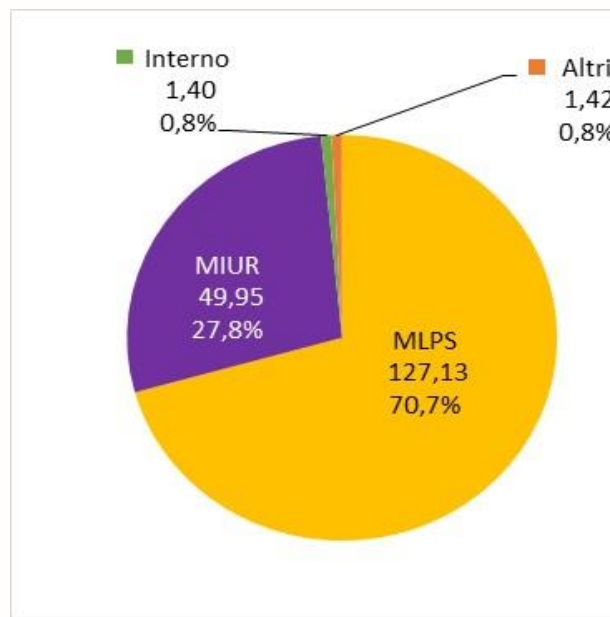
Conto consuntivo dello Stato 2020 riclassificato secondo una prospettiva di genere. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 5.2 della Relazione al Parlamento.

Riclassificazione delle spese per il personale dei programmi del bilancio 3/3

Prendendo in considerazione anche le retribuzioni per il personale, le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere non subiscono grosse variazioni, mentre **cresce sensibilmente la quota di spese sensibili di competenza del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.**



Spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (comprese le spese di personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro.



Spese sensibili al genere (comprese le spese per il personale dei programmi del bilancio) per Ministero. Impegnato a rendiconto 2020. Miliardi di euro.

Conto consuntivo dello Stato 2020 riclassificato secondo una prospettiva di genere. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 5.2 della Relazione al Parlamento.

ALCUNE SPESE FUORI BILANCIO

Alcune spese specificatamente mirate a promuovere le pari opportunità di genere sono effettuate e gestite autonomamente, al di fuori del bilancio dello Stato.

- **Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie** (gestione autonoma fuori del bilancio dello Stato, con compiti di intermediazione sui flussi finanziari Italia-UE)
 - Tramite il Sistema di Monitoraggio Nazionale (dati pubblicati sul portale *OpenCoesione*), al 31 dicembre 2020, sono individuati oltre **103 mila progetti (+ 6 mila progetti** rispetto al precedente anno) per un costo pubblico di circa **489,9 milioni** di euro (**+95,8 milioni** di euro) nell'ambito della programmazione FESR e FSE 2014-2020. I progetti riguardano prevalentemente il mercato del lavoro (73,1%), l'istruzione e la formazione rivolte a ridurre diseguaglianze di genere (25,9%) e, in misura residuale, la conciliazione tra vita privata e vita professionale (meno del 1%).
- **Cooperazione allo sviluppo**
 - Nel 2020 le iniziative specifiche per la riduzione dei divari di genere promosse dal Ministero degli affari esteri e attuate **dall'Agenzia per la cooperazione allo sviluppo (AICS)** rappresentano circa il 41,6% (**oltre 244 milioni di euro**) delle risorse impegnate dal bilancio statale in favore dell'Agenzia e hanno registrato un consistente aumento rispetto al 2019, erano circa il 9%. La maggior parte dei progetti riguardano l'aiuto umanitario (compresa la lotta alla violenza di genere) e l'ambito sanitario per migliorare le condizioni delle donne nella salute sessuale, riproduttiva e materno-infantile, in un contesto di crisi globale, causata dalla pandemia da Covid-19.

Ai Centri di Responsabilità delle singole Amministrazioni coinvolte è stato richiesto di trasmettere diverse informazioni sulle POLITICHE DEL PERSONALE:

- Iniziative di conciliazione vita-lavoro, con eventuale impatto a carico del bilancio dello Stato, e numero di dipendenti coinvolti nel periodo 2017-2020
- Dipendenti in *part-time* in base al numero di figli con età inferiore ai 12 anni, neo-madri in *part-time*
- Congedi di maternità e di paternità in sostituzione della maternità, e congedi parentali
- Lavoro agile (*smart-working*) ordinario e lavoro agile emergenziale, introdotto durante la crisi pandemica da Covid-19
- Giorni di formazione dei dipendenti alla cultura di genere
- Piano triennale di azioni positive (se è stato redatto e dove è disponibile sul sito istituzionale, azioni positive previste)
- Politiche per il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (es. congedi)
- Azioni di sensibilizzazione del personale sul tema della violenza di genere

*Le informazioni fornite dalle singole amministrazioni sono consultabili nella **sezione I dell'Appendice II** alla Relazione al Parlamento. I dati consentono di fornire un quadro, seppur non sempre esaustivo, dei fenomeni analizzati.*

Iniziative di conciliazione

Nonostante la sospensione delle attività educative in presenza a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, nel 2020 **quasi tutte le amministrazioni hanno garantito** al proprio personale dipendente **servizi volti a favorire la conciliazione tra vita professionale e privata.**

Amministrazione	Numero di dipendenti serviti											
	Asilo nido				Centri estivi o dopo scuola				Voucher di conciliazione vita/lavoro			
	2019		2020		2019		2020		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	8	7	6	4	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	24	28	24	19	112	157	51	108	5	5	7	5
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	-	-	-	-	21	15	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	330		N.D.		1.822		-		-	-	-	-
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	18	15	18	26	43	26	8	8	-	-	-	-
MINISTERO DELL'INTERNO	1.494	714	1.037	495	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	12	4	6	3	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	10	16	8	17	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA	256	2.052	117	828	461		-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	22	19	18	6	10	14	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA SALUTE	37	13	28	12	-	-	-	-	-	-	-	-

Elaborazioni su dati del questionario sulle politiche per il personale. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

Part-time

In generale il ricorso al ***part-time*** per le neo-madri è in calo rispetto all'ultimo triennio tranne che per alcune amministrazioni.

Amministrazione	% Neomadri in <i>part-time</i>					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	9,5	9,7	16,1	10,5	0,0	0,0
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	8,0	9,9	13,8	10,4	2,0	0,0
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	12,1	12,5	3,3	0,0	0,0	0,0
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	8,0	13,2	17,6	22,2	0,0	0,0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	8,3	6,6	5,7	5,7	10,3	7,0
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	0,0	0,0	0,0	-	-
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	16,7	17,2	23,7	22,4	6,1	11,0
MINISTERO DELL'INTERNO	1,6	0,0	3,2	7,8	13,1	4,2
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	20,0	16,7	11,1	6,7	16,7	20,0
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI E PER IL TURISMO	7,4	11,3	8,5	15,4	7,4	3,2
MINISTERO DELLA SALUTE	-	-	-	-	-	-

Elaborazioni su dati del questionario sulle politiche per il personale. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

Congedo parentale

Il numero totale di giorni di **congedo parentale** è in **diminuzione** sia per le donne che per gli uomini. **Le donne tendono a ricorrervi per un numero medio di giorni superiore agli uomini.**

Amministrazione	Numero medio di giorni per congedi parentali					
	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	13,6	15,6	12,2	16,4	9,1	10,5
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	12,4	21,1	9,6	18,4	9,5	15,4
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	3,7	35,0	6,5	15,2	10,7	16,3
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	8,6	38,9	14,3	31,5	15,0	15,8
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	16,3	21,6	13,5	19,8	11,5	22,1
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	39,4	37,7	23,8	38,1	44,4	35,6
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	10,4	26,6	8,5	20,8	2,2	3,0
MINISTERO DELL'INTERNO	12,8	26,7	12,8	26,7	12,5	20,5
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	178,0	17,6	11,5	57,3	7,7	15,7
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	10,9	46,3	10,0	30,0	10,3	16,0
MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	10,8	14,6	11,7	15,7	11,7	13,2
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO	13,5	20,6	16,1	20,0	14,0	14,9
MINISTERO DELLA SALUTE	9,0	21,7	3,5	59,9	6,0	9,5

Elaborazioni su dati del questionario sulle politiche per il personale. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

Lavoro agile ordinario

Nel 2020 l'adesione al lavoro agile ordinario appare **più diffusa tra le donne rispetto che tra gli uomini**. Nei Ministeri in cui lo *smart working* è ormai utilizzato e adeguatamente regolamentato, sono state avviate procedure di **monitoraggio** del lavoro agile ordinario ed è **emersa soddisfazione** sia tra i dirigenti che tra i dipendenti.

Amministrazione	Istanze accolte							
	2017		2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	16	41	54	139	123	312	165	371
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	88	130	145	235	247	483	237	474
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	-	-	-	-	15	66	0	0
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	-	-	5	16	10	30	14	41
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	-	-	52	130	112	250	112	250
MINISTERO DELL'INTERNO	-	-	14	39	61	233	-	-
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	-	-	9	21	17	43	-	-
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DELLA DIFESA	-	-	13	32	13	32	10	18
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO	-	-	-	-	102	352	103	356
MINISTERO DELLA SALUTE	-	-	-	-	-	-	-	-

Elaborazioni su dati del questionario sulle politiche per il personale. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

Lavoro agile emergenziale

Solo nella **Presidenza del Consiglio dei Ministri** e nel **Ministero della Salute** aumentano i fruitori del lavoro agile emergenziale tra **marzo/settembre 2020** (quando era la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa) e **settembre/dicembre 2020** (quando era applicato al 50% del personale), mentre nel **Ministero della difesa** aumentano le sole donne. Dal **monitoraggio** dello *smart working* straordinario è emersa **soddisfazione**, soprattutto tra le donne, ma anche **difficoltà nel separare vita privata e lavorativa**.

Amministrazioni	Fruitori del lavoro agile emergenziale			
	12 marzo - 14 settembre 2020		15 settembre - 31 dicembre 2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1.060	1.390	1.229	1.431
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	24.405	7.512	18.844	6.611
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	714 (1/3/2020 -31/8/ 2020)	605 (1/3/2020 -31/8/ 2020)	693 (1/9/ 2020 -31/12/2020)	585 (1/9/ 2020 -31/12/2020)
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	238	504	235	487
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	10.579	18.540	4.888	11.536
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	602	802	566	768
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	1.239	1.725	1.239	1.725
MINISTERO DELL'INTERNO	4.425	1.390	2.476	1.250
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	195	267	185	258
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2.814	2.181	2.814	2.181
MINISTERO DELLA DIFESA	16.492	5.708	15.301	5.830
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	627	493	623	487
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI E PER IL TURISMO	3.849	5.693	3.417	5.191
MINISTERO DELLA SALUTE	775	1.110	794	1.173

Elaborazioni su dati del questionario sulle politiche per il personale. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

Formazione alla cultura di genere

Quasi tutte le amministrazioni segnalano iniziative di **formazione alla cultura di genere** e, tranne alcuni casi, **sono principalmente le donne** a prendervi parte. Rispetto all'anno precedente, un numero maggiore di personale non dirigenziale (funzionari e altro personale) ha partecipato a tali attività.

Amministrazione	N. partecipanti ai corsi di formazione (dirigenti, funzionari e altro personale)									
	2016		2017		2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	20	10	494	225	3	0	1	0	1	0
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	8	3	443	200	22	8	428	228	1.144	685
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	76	36	23	4	9	2	16	8	89	25
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA	0	0	53	6	500	1.974	804	1.433	398	1.645
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	0	0	26	71	24	41	61	66	119	176
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA	0	0	0	0	2	0	0	0	12	0
MINISTERO DELL'INTERNO	0	0	1.205	8.452	1.385	6.876	2.627	12.199	0	0
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	0	0	0	0	97	48	0	0	1	0
MINISTERO DELLA DIFESA - DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	0	0	0	0	8	1	0	0	4	0
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI E PER IL TURISMO	0	0	0	0	11	2	0	0	10	5
MINISTERO DELLA SALUTE	0	0	0	0	127	22	5	1	4	0

Elaborazioni su dati del questionario sulle politiche per il personale. Per informazioni di maggior dettaglio si rimanda al paragrafo 2.1 della Relazione al Parlamento.

Ai Centri di Responsabilità delle singole Amministrazioni coinvolte è stato richiesto di trasmettere inoltre informazioni sulle POLITICHE SETTORIALI:

- Interventi realizzati nel 2020 direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.
- Interventi realizzati e servizi erogati nel 2020 classificati in bilancio come "sensibili" al genere.
- Indirizzi specifici dei Ministeri relativi alle pari opportunità di genere e all'attuazione dei programmi o interventi di spesa con riferimento al 2020.
- Eventuali iniziative di analisi di genere di contesto.
- Informazioni sui sistemi di monitoraggio utilizzati ed indicazione dell'eventuale disponibilità di dati articolati per genere.
- Eventuali iniziative di valutazione dei risultati ottenuti.

*Le informazioni fornite dalle singole amministrazioni sono **consultabili** nella **sezione II dell'Appendice II** alla Relazione al Parlamento.*

Esempio di azione diretta a ridurre le disuguaglianze di genere

In apposite schede sono stati indicati l'**obiettivo**, i **destinatari** e la **spesa** dell'intervento, nonché il **capitolo del bilancio statale o del fondo extra-bilancio** su cui grava la spesa.

Sgravi contributivi - **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

Titolo intervento 1	Sgravi contributivi
Obiettivo dell'intervento	Sgravi contributivi alle cooperative sociali per nuove assunzioni di lavoratrici vittime di violenza di genere
Beneficiari dell'intervento	Cooperative sociali / lavoratrici vittime di violenza
Spesa complessiva nel 2020	1.000.000,00
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	4363 pg 23

Esempio di azione sensibile al genere

Per gli interventi sensibili al genere, sono state fornite indicazioni aggiuntive per evidenziare l'esistenza di potenziali effetti di genere delle politiche finanziate (e per escludere quindi che la spesa sia neutrale al genere).

Attività lavorativa negli Istituti Penitenziari (Ministero della giustizia)

Titolo intervento 1	Attività lavorativa dei detenuti alle dipendenze dell'Amm.ne Penitenziaria
Programma di spesa di riferimento	Spese per le mercedi dei detenuti lavoratori
Obiettivo principale dell'intervento	Occupazione dei detenuti in attività lavorative retribuite per facilitare lo sviluppo di competenze professionali e del senso di responsabilità ed assicurare il funzionamento dei servizi ed il mantenimento delle strutture
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	La spesa è finalizzata alla retribuzione dei detenuti impiegati in attività lavorativa alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria; incide in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere
Beneficiari dell'intervento	Detenuti/e ristretti negli Istituti Penitenziari al 31/12/2020 Donne: 2.255, Uomini: 51.109
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	Capitolo 1764 p.g. 2
Spesa complessiva nel 2020	Euro 110.400.000

Esempio di monitoraggio degli interventi

Particolare attenzione è posta sugli aspetti relativi al **monitoraggio** dei risultati conseguiti e alla predisposizione di appositi **indicatori costruiti sui dati articolati per genere**

- **Esempio: Servizio connesso al Numero Verde "800.290.290" (Numero Verde Anti Tratta) a beneficio delle vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e più in generale nell'ambito delle economie illegali (Presidenza del consiglio dei Ministri)**

Denominazione indicatore	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Nuove prese in carico dei progetti	753	58	597	116	510	152

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
Nuove prese in carico dei progetti	SIRIT (sistema Informatico per la Raccolta di Informazioni sulla Tratta)

ALCUNE OSSERVAZIONI SULLA SPERIMENTAZIONE

Una valutazione sul bilancio di genere offre alcuni spunti di riflessione sulle criticità emerse.

- Nel processo di riclassificazione, sebbene le linee guida per il 2020 abbiano cercato di chiarire meglio il metodo di riclassificazione delle spese:
 - permane una certa **difficoltà a distinguere le spese neutrali e quelle sensibili al genere.**
 - le **spese sensibili** hanno visto una **interpretazione a volte difforme** tra amministrazioni e necessitano di una maggiore standardizzazione.
 - la classificazione proposta non sempre risulta corredata da **informazioni aggiuntive o argomentazioni di supporto**, a svantaggio della chiarezza espositiva che dovrebbe invece consentire di ricostruire ex-post i criteri classificatori dell'amministrazione.
 - **il metodo di classificazione delle spese per il personale** (pro-quota rispetto alle spese dei programmi considerate come neutrali, sensibili e dirette a ridurre le disuguaglianze di genere) **costituisce una approssimazione**, non essendo al momento possibile contabilizzare con precisione il costo del lavoro attribuibile ad ogni singolo intervento finanziato dal bilancio statale.
 - una parte rilevante delle spese destinate a ridurre le disuguaglianze di genere sono gestite dalla **Presidenza del Consiglio dei Ministri e INPS**, che pur ricevendo risorse dal Ministero dell'economia, **hanno bilanci autonomi.**

SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

- La riclassificazione del bilancio dello Stato non basta, anche perché:
 - la forma di realizzazione delle politiche pubbliche (siano esse o meno rappresentate in bilancio) non dipende unicamente dalla regola stabilita o dall'indicazione nella norma, ma può essere più o meno influenzata dagli operatori coinvolti, dalle caratteristiche della specifica popolazione destinataria, dall'interazione con il contesto.
- Fenomeni importanti all'interno degli ambiti di intervento individuati non hanno indicatori di riferimento, per la mancanza di dati aggiornati o di una serie storica articolata per genere (anche per tematiche che hanno subito importanti interventi normativi recenti, come il settore previdenziale, o che sono al centro di importanti trasformazioni sociali come i fenomeni migratori).
- Non risultano effettuate analisi socio-economiche di genere del contesto in cui gli interventi sono attuati.
- Sono relativamente poche le esperienze di monitoraggio per genere degli interventi e di valutazione dei loro potenziali effetti.
- Mancano ancora i necessari strumenti conoscitivi e le competenze tecniche per effettuare un'analisi di genere delle spese per gli investimenti, in particolare per quelli infrastrutturali.