

Bilancio di Genere 2019 – Sintesi e principali risultati

<p>Il bilancio di genere mira a effettuare una valutazione del diverso impatto delle politiche finanziate sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. A livello nazionale, è stato introdotto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge 196 del 2009 e condotto per la prima volta sul Rendiconto generale dello Stato 2016. Segue le indicazioni metodologiche dettate dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 16 giugno 2017 e i criteri più dettagliati individuati con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato. Il bilancio di genere è svolto in un'ottica di consuntivo, guardando il lato sia delle spese sia delle entrate.</p> <p>In breve, il bilancio di genere si compone di:</p> <ul style="list-style-type: none">• un'analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società;• un'analisi dei divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri;• una rassegna della normativa introdotta per promuovere le pari opportunità di genere o agire su alcune diseguaglianze note;• un'analisi dell'impatto del prelievo fiscale sul genere e delle principali politiche tributarie e di alcune specifiche agevolazioni;• una riclassificazione delle spese del Conto del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle politiche settoriali messe in atto dalle amministrazioni e ad alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio. <p>Va ricordato che non tutte le politiche pubbliche comportano oneri per il bilancio dello Stato (per es. quando si tratta di regolamentazione) o vi trovano una rappresentazione esaustiva in termini di allocazione delle risorse, implementazione e beneficiari delle misure (per es. quelle composte da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche o fondi gestiti fuori bilancio). Questo vale anche per diverse politiche che hanno l'esplicito intento di ridurre i divari di genere, come le norme relative alle "quote rosa" (regolamentazione), asili nido e servizi per l'infanzia (di competenza dei comuni), deduzioni e detrazioni IRPEF per il "rientro dei cervelli" o dei contributi per i lavoratori domestici (che non trovano una distinta rappresentazione in bilancio), il "Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese" – sezione speciale dedicata alle imprese femminili (che è una gestione fuori bilancio).</p> <p>Nonostante i miglioramenti in corso, rimangono aperte alcune sfide per il bilancio di genere in Italia e, in particolare, per un suo inserimento nell'ambito di un piano strategico nazionale che definisca gli obiettivi per la parità di genere. Segnali positivi provengono da alcune amministrazioni che hanno emanato linee guida con indicazioni su come integrare la prospettiva di genere nelle decisioni e nella realizzazione degli interventi. Per esempio, le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani della Conferenza dei rettori delle Università Italiane (CRUI) in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca; le Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'<i>empowerment</i> delle donne nella cooperazione internazionale 2020-2024 del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e Agenzia italiana di cooperazione allo Sviluppo</p>	<p>Bilancio di genere ai fini della rendicontazione per il bilancio dello Stato.</p>
---	---

<p>(AICS); la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri con misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.</p> <p>La versione completa della Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2019 è disponibile sul sito della Ragioneria generale dello Stato (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/) unitamente alla rassegna delle disposizioni volte alla riduzione dei divari di genere adottate in Italia dal secondo dopoguerra ad oggi (Appendice I), alle risposte fornite dalle amministrazioni ai questionari relativi alle politiche del personale e a quelle settoriali in una chiave di genere (Appendice II) e agli indicatori statistici monitorati (Appendice III). Alcuni risultati vengono diffusi anche tramite la App del Bilancio Aperto (http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html).</p>	
<p>A livello internazionale, il fenomeno delle diseguaglianze di genere viene misurato considerando la distanza da una situazione di parità tra donne e uomini in vari ambiti dell'economia e della società e nel suo complesso. L'indice di uguaglianza di genere dell'Unione europea, <i>EU Gender Equality Index</i>, sintetizza sei "domini" a cui sono collegati 31 indicatori con l'obiettivo di segnalare ambiti critici su cui intervenire. Dalla 26-esima posizione su 28 paesi nel 2005, l'Italia raggiunge la 14-esima nel 2017; rimane, tuttavia, l'ultimo paese in termini di divari nel dominio del lavoro, che è anche quello in cui ha fatto meno avanzamenti. Recenti indagini dell'Eurobarometro rilevano come gli italiani considerano la parità di genere un tema meno rilevante rispetto agli altri cittadini europei: l'importanza della promozione dell'uguaglianza di genere per una società equa e democratica è fondamentale soltanto per circa quattro cittadini su dieci (rispetto al 54 per cento a livello europeo, all'84 per cento in Svezia e al 72 per cento in Spagna). La minore importanza che la questione di genere ha per gli italiani potrebbe essere motivata dall'idea che altre siano le tematiche da affrontare, come quelle collegate al lavoro, all'immigrazione, alla sicurezza, quasi si trattasse di ambiti separati dal tema del genere. Al contempo, però, gli italiani percepiscono, rispetto ai cittadini europei, maggiore lo stato di ineguaglianza tra uomini e donne nel proprio paese. Nell'ambito del lavoro, per esempio, solo la metà degli uomini ritiene vi sia una situazione paritaria e sono ancora meno – appena un terzo - le donne che lo credono. Gli stereotipi sull'immagine e il ruolo di uomini e donne sono consolidati culturalmente e in Italia appaiono più radicati che in altri paesi. In particolare, uomini e donne hanno una differente percezione di quel che dovrebbe essere il ruolo della donna nell'ambito della famiglia, mentre concordano sostanzialmente su quello dell'uomo.</p> <p>Il bilancio di genere relativo al Rendiconto 2019 ricorre a un'ampia batteria di indicatori per evidenziare le diverse caratteristiche e i differenti comportamenti di uomini e donne rispetto a molteplici fenomeni dell'economia e della società. Gli indicatori sono articolati secondo tipici ambiti di intervento delle politiche pubbliche e sono evidenziati di seguito i principali andamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il mercato del lavoro, pur superando la soglia del 50 per cento nel 2019, l'occupazione femminile rimane ancora lontana dai livelli di altri paesi europei (64,1 per cento, UE-28) e il divario rispetto agli uomini è ancora rilevante (circa 18 punti percentuali), anche in termini di retribuzione. Persiste inoltre una marcata differenza territoriale tra il 	<p>Divari relativi all'economia e alla società.</p>

tasso di occupazione delle donne settentrionali e meridionali (pari rispettivamente al 60,4 e al 33,2 per cento). Sono le donne tra i 45 e i 54 anni ad aver maggiormente beneficiato dell'aumento occupazionale negli ultimi anni, mentre rimangono indietro le più giovani e le donne residenti al Sud. Diminuiscono le donne che non ricercano attivamente un lavoro (22,6 per cento nel 2019), pur essendo questo un fenomeno ancora rilevante tra le giovani (sono il 33 per cento tra i 15-34 anni). Rispetto alle donne occupate senza figli, le lavoratrici con figli sotto i 5 anni sono solo tre su quattro. Le lavoratrici in *part-time* sono in aumento, costituiscono un terzo delle donne occupate (rispetto all'8 per cento degli uomini) e nel 60,8 per cento dei casi non per scelta (rispetto ad una media europea del 20,5 per cento). Una donna su nove è impiegata in lavori con bassa paga e più di una su quattro è sovraistrutta rispetto al proprio impiego. Permane più scarsa la presenza femminile nel mondo delle professioni e dell'imprenditoria nonostante gli interventi del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese che nel 2019 ha concesso coperture per circa 1.173 milioni di euro. La maggior parte delle donne sono dipendenti e impiegate nei settori del commercio, della sanità e dell'istruzione.

- per la **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, più di un terzo degli occupati con responsabilità di cura dei figli manifesta, indipendentemente dal genere, disagio nel conciliare vita familiare e professionale. Sono tuttavia più spesso le donne a ricorrere a modalità lavorative flessibili. Le donne con più figli sono maggiormente portate ad interrompere il lavoro, così come quelle giovani a seguito della nascita di un figlio. Ricorrono all'aiuto dei nonni soprattutto le famiglie con entrambi i coniugi occupati o nelle quali lavora solo la donna. I giorni di congedo riservati alla paternità, in parte obbligatori e in parte facoltativi, sono aumentati da 4 nel 2016 (di cui 2 obbligatori) a 8 nel 2020 (di cui 7 obbligatori). Ne hanno beneficiato 139 mila padri nel 2019, ma rimane scarsa la propensione a usufruire dei congedi facoltativi (2,7 beneficiari di congedi facoltativi ogni 100 beneficiari di congedi obbligatori nel 2019). Il numero di padri che fruiscono dei congedi parentali, ossia di un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino entro i suoi 12 anni, è in aumento (la quota dei beneficiari uomini sul totale dei beneficiari è passata dal 15,1 per cento del 2015 al 21,3 per cento del 2019) ma è significativamente inferiore a quello delle madri. La percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido è in lieve aumento seppure rimane molto limitata (solo il 12,5 per cento dei bambini con meno di tre anni nel 2017), mentre la fruizione dei servizi integrati per l'infanzia è stabile (circa l'1 per cento dei bambini con meno di tre anni). La tipologia di servizio erogato è differenziata per regione in termini di orari, limiti temporali e flessibilità concessa alle famiglie nella fruizione e nei livelli di compartecipazione degli utenti alle spese. Le "sezioni primavera", istituite in via sperimentale nel 2006 per favorire un passaggio graduale dei bambini dai 24 ai 36 mesi alle scuole per l'infanzia, si stanno dimostrando un utile strumento per sopperire alla mancanza di servizi integrativi per la prima infanzia, soprattutto nel Mezzogiorno. Offrono il 10 per cento dei posti tra i servizi educativi della prima infanzia a livello nazionale, con una forte variabilità tra regioni. Le domande

accolte per la fruizione dei “bonus asili nido” aumentano tra il 2017 e il 2019 (346.805 totali nell’ultimo anno), così come i pagamenti complessivi (da 93 a 238,8 milioni). Non è invece più attivo il “bonus infanzia” che dal 2013 al 2018 ha fornito voucher per l’acquisto di servizi di *babysitting* o contributi per il pagamento dei servizi per l’infanzia alle madri lavoratrici che decidevano di rinunciare al congedo parentale.

- **per la tutela del lavoro, previdenza e assistenza**, il reddito familiare disponibile equivalente medio delle donne, dopo i trasferimenti sociali, ha visto una graduale crescita (nel 2018 in media è pari a 18,9 mila euro, dopo i trasferimenti sociali contro i 18,3 del 2017). Il divario rispetto agli uomini rimane rilevante (pari a circa 700 euro). I trasferimenti sociali aumentano il reddito disponibile per entrambi i generi, con un effetto più favorevole per gli uomini poiché le principali politiche assistenziali e di protezione sociale sono in qualche modo collegate alla partecipazione al mercato del lavoro, in cui le donne sono meno presenti. Nel 21,2 per cento dei casi, il reddito di una donna è sotto la soglia di povertà. I giovani e i giovanissimi rischiano maggiormente di finire in povertà, ma è per le donne più anziane che vivono questa condizione (16,9 per cento) che il divario con gli uomini è maggiore (pari a 3,8 punti percentuali). Le famiglie composte da un adulto solo con più figli dipendenti sono quelle più esposte al rischio povertà (41,6 per cento). Nell’ultimo decennio sono aumentate le donne che non riescono o hanno difficoltà ad acquistare beni e servizi essenziali. Il 14,4 per cento vive in una condizione di povertà relativa mentre il 7,6 per cento è in una situazione di povertà assoluta. Le donne ricevono, in media, una pensione del 32 per cento inferiore rispetto a quella degli uomini ma hanno un’aspettativa di vita più lunga e ciò contribuisce ad aumentare la loro ricchezza pensionistica (ossia l’intero flusso di pagamenti che il pensionato riceverà fino a una sopravvivenza media, al netto del prelievo contributivo e fiscale). Il ricorso a strumenti come “opzione donna” e l’Ape sociale donna, che hanno l’obiettivo di anticipare o di accompagnare al pensionamento, con l’introduzione di “quota 100” sono meno utilizzati. Nel 2019 gli anticipi pensionistici in essere tramite il regime dell’opzione donna sono pari a 45.100, mentre l’Ape sociale ha riguardato 5.312 donne.
- **per l’istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere**, le evidenze più recenti dell’indagine OCSE-PISA evidenziano un peggioramento del divario di genere tra gli studenti quindicenni per le competenze in lettura e un miglioramento in matematica e nelle scienze. Diventano, inoltre, più marcati alcuni divari meno noti come, per esempio, quelli nel campo dell’alfabetizzazione finanziaria. Seppure in riduzione nel corso degli anni l’abbandono precoce degli studi e della formazione è più frequente per i ragazzi che per le ragazze: ancora circa un ragazzo su 7 tra i 18 e 24 anni lascia prematuramente l’istruzione o la formazione, una quota superiore rispetto alle ragazze (1 su 9) e al numero medio dei ragazzi europei (1 su 8). Nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni la percentuale di coloro che non lavorano né studiano si va riducendo per entrambi i generi ma è pari a 19,9 per i ragazzi e 27,9 per le ragazze, valori ancora superiori a quelli osservati nel 2006. La crescita delle giovani donne con titolo universitario è stata rapida: tra i 30 e i 34 anni sono il 33,8 per cento nel 2019 rispetto al 21,1

per cento nel 2006. La differenza con i coetanei maschi rimane ampia a vantaggio delle donne (più di 12 punti percentuali nel 2019). Continua a essere scarsa la partecipazione delle ragazze a percorsi universitari nelle discipline STEM, scelte dalle ragazze solo in via residuale; il 51,5 per cento dei corsi nelle discipline STEM è a prevalenza maschile contro il 21,1 per cento di quelli a prevalenza femminile e il 27,3 per cento di corsi neutrali da un punto di vista di genere. Allo stesso tempo tra i giovani che acquisiscono un più elevato grado di studi, una quota non trascurabile lascia l'Italia; il tasso migratorio è maggiore tra gli uomini e tra i residenti nel Mezzogiorno (nel 2018 in Italia è pari a -4,7 per mille per gli uomini contro il -3,1 delle donne mentre al Sud è pari a -26,5 per mille per gli uomini e -20,3 per mille per le donne).

- **per la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi**, nel 2019, nelle istituzioni europee sono state, per la prima volta, affidate a donne la presidenza della Commissione europea e della Banca centrale europea; in Italia è stata eletta la prima donna presidente della Corte Costituzionale e oltre metà dei magistrati sono donne negli uffici sul territorio (ma solo poco più di una donna su tre caratterizza gli uffici con competenza nazionale). Aumenta la presenza femminile tra gli italiani eletti al Parlamento europeo raggiungendo il 41,1 per cento nel 2019, mentre nel Parlamento nazionale le donne sono il 36,1 per cento alla Camera dei deputati e il 35,3 per cento al Senato della Repubblica. Nei consigli di amministrazioni (CdA) delle società quotate e controllate continua a crescere la rappresentanza femminile e i progressi in Italia sono superiori a quelli di altri paesi (nel 2019, il 36,4 per cento dei membri di CdA delle più grandi società nazionali quotate sono donne contro il 28,8 per cento della media UE). Il percorso per una piena parità di genere è, tuttavia, ancora lungo e percepito come fragile, tanto che il legislatore ha ritenuto di dover continuare a sostenerlo con la proroga e il rafforzamento di norme sulle quote di genere in scadenza che erano state introdotte in alcuni settori. Si interrompe la progressiva riduzione alla partecipazione civica e politica degli italiani, ma le differenze di genere rimangono evidenti (nel 2018, il 51,3 per cento delle donne si interessa alla politica, contro il 66,9 per cento degli uomini) e più accentuate nelle fasce di età più elevate.
- **per il contrasto alla violenza di genere**, aumenta lo sforzo internazionale, ma il fenomeno persiste ed è in larga parte sommerso. Le rilevazioni disponibili, con riferimento al 2014, segnalano che in Italia il 31,5 per cento delle donne ha subito violenze fisiche o sessuali nell'arco della propria vita, prevalentemente da parte del proprio partner o di membri della famiglia. Il contesto domestico frena le vittime dal denunciare e l'opinione pubblica tende a minimizzare il problema. Pochi adulti tra i 18 e i 74 anni ritengono accettabile la violenza fisica nella coppia (il 6,2 per cento). La percezione della violenza domestica è maggiore tra le donne (esiste per circa un uomo su tre e per metà delle donne). Stereotipi sui ruoli di genere e l'atteggiamento verso i comportamenti violenti compongono il contesto culturale in cui le relazioni violente trovano origine e giustificazione. Circa una persona su tre nel 2018 si dichiara molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione che per l'uomo, più che

per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro. Nel 2018 gli omicidi volontari mostrano un calo nel loro complesso, ma non quelli che hanno per vittime le donne e addirittura aumentano gli omicidi di donne per mano del *partner* o *ex partner* (il 54,9 per cento delle donne uccise). Le chiamate al numero verde 1522 diminuiscono nel triennio 2015-2017 ma dal 2018 sono nuovamente in aumento, raggiungendo un numero pari a 21.290 nel 2019. È stato potenziato il quadro normativo per prevenire e contrastare la violenza di genere, con l'introduzione del cd. "Codice Rosso" e con interventi a favore delle vittime. Il finanziamento statale per sostenere i centri antiviolenza e delle case rifugio è aumentato dai 10 milioni del 2013 ai 30 milioni del 2019 e il congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza è stato esteso anche a quelle del settore domestico.

- per **salute, stile di vita e sicurezza**, la speranza di vivere alla nascita è nel 2019 pari a 81 anni per gli uomini e 85,3 per le donne, ma la differenza a favore delle donne è andata diminuendo nell'ultimo decennio. Gli uomini registrano una maggiore speranza di vita in buona salute (2,2 anni in più rispetto alle donne) e una maggiore speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni (10 anni per gli uomini e 9,8 anni per le donne nell'anno 2018). Anche l'indice della salute mentale indica una condizione sfavorevole per le donne (nel 2019, 70,3 per gli uomini e 66,6 per le donne), segnalando che, il vantaggio delle donne in termini di quantità di vita (che è diminuito comunque negli anni) diventa uno svantaggio quando si considerano anche le condizioni di salute. Ad eccezione della sedentarietà, sono gli uomini ad assumere più frequentemente stili di vita dannosi per la salute. Sono maggiormente in sovrappeso o obesi rispetto alle donne (53,9 contro il 36,4 per cento delle donne nel 2019), fumano abitualmente (22,5 per cento rispetto al 15,2 per cento delle donne) e presentano comportamenti a rischio nel consumo di alcol (22,3 per cento per gli uomini e 9,5 per le donne). Il tasso di mortalità per tumori è in diminuzione ma rimane inferiore per le donne: dal 2006 al 2017 passa, infatti, dal 12,7 al 9,3 per gli uomini e dal 8,8 a 7,7 per le donne. Gli uomini sono più esposti alla mortalità stradale (nel 2019, per gli uomini 85,4 morti per milione di abitanti dello stesso sesso contro 20 per le donne), mentre le donne sono maggiormente a rischio di incidenti domestici (nel 2019, 15,6 donne contro 9,2 uomini ogni 1.000 abitanti dello stesso sesso).

La Relazione sul bilancio di genere 2019 presenta alcuni contributi valutativi sul tema delle disuguaglianze di genere. In particolare, si indagano le relazioni tra variazioni inattese nelle disponibilità dei bilanci comunali e i servizi di asilo nido (e l'occupazione femminile); la dimensione regionale del ricorso a congedi parentali da parte di madri e di padri; e gli effetti dei servizi di cura della prima infanzia su divari di genere nello sviluppo cognitivo e non-cognitivo dei bambini. Nell'ambito di una convenzione tra Ragioneria Generale dello Stato e INPS, a inizio 2020 è stato pubblicato un bando per l'assegnazione di borse di studio "*Visitinps Fellowship*" interamente dedicato alla realizzazione di progetti di ricerca sull'impatto di politiche pubbliche finalizzate a ridurre le disuguaglianze e le discriminazioni di genere.

Le donne costituiscono in molti paesi europei la maggioranza dei lavoratori pubblici. Sono tuttavia concentrate in alcuni settori di attività più che in altri. Prendendo a riferimento la classificazione per categoria economica NACE come utilizzata nelle elaborazioni ILOSTAT, nel 2018 in Italia le donne rappresentavano il 35 per cento del totale degli occupati nel settore “Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria”. Costituivano oltre tre quarti del totale nel settore “Istruzione” e il 65 per cento nella “Sanità”, che sono settori economici con una forte connotazione pubblica nella maggior parte dei paesi. La prevalente presenza femminile nella scuola non si estende, tuttavia, all’istruzione terziaria e nella sanità è determinante il contributo femminile nell’ambito infermieristico ma meno in quello dei medici e specialisti. In ogni caso, a prescindere dal settore di attività, la presenza femminile tende a diminuire quando si considerano le posizioni di vertice, pur essendo più istruite degli uomini che vi lavorano e, anche, delle donne che lavorano nel settore privato. In Italia, tra i dirigenti delle amministrazioni centrali la quota delle donne con un titolo *post lauream* è di 5 punti percentuali superiore rispetto agli uomini. La quota di donne dirigenti nei ministeri è tuttavia cresciuta dal 2008 di solo 7 punti percentuali, attestandosi al 46 per cento nel 2018.

Il maggiore equilibrio di genere raggiunto nelle amministrazioni centrali dello Stato nel corso dell’ultimo decennio deriva da un tasso di compensazione del *turnover* più favorevole alle donne in quasi tutte le amministrazioni, per effetto della prevalenza delle cessazioni maschili e di un maggior tasso di assunzioni femminili negli anni più recenti. Persistono, tuttavia, diverse asimmetrie di genere nelle ore lavorate. La retribuzione annua erogata per lo straordinario è di circa 2.700 euro annui per gli uomini, contro i 1.800 euro delle donne nel 2019. Il lavoro *part-time* viene, invece, utilizzato più dalle donne che dagli uomini in tutti i Ministeri. Al Ministero delle infrastrutture dei trasporti e al Ministero dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare le donne mostrano un più intenso ricorso al *part-time* (sono rispettivamente 15,9 e 14,5 per cento del totale delle dipendenti nel 2019), con percentuali ben maggiori rispetto agli uomini in *part-time* nelle stesse amministrazioni (rispettivamente pari al 5,1 e 7,1 per cento). Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri le donne usufruiscono del *part-time* meno che nelle altre amministrazioni (sono il 4,4 per cento rispetto al 1,5 per cento degli uomini). Sulla base dei dati disponibili, la percentuale di chi opta per la riduzione dell’orario di lavoro tra le neo-madri è circa 7,4 per cento nel 2019. Avere figli piccoli non è necessariamente la principale motivazione per optare per il *part-time*. La percentuale di uomini e donne con figli fino a 12 anni che scelgono l’orario ridotto sul totale di coloro che sono in *part-time* è diminuita nel corso degli anni, anche per effetto della diminuzione di tale categoria tra i dipendenti complessivi. Al Ministero dell’interno, nel 2019, più di un terzo dei lavoratori in *part-time* sono padri con figli piccoli (raggiungevano il 42,7 per cento nel 2017); tra le lavoratrici, invece, avere figli piccoli non rappresenta la categoria più rilevante tra quelle con orario ridotto (erano il 9 per cento nel 2017 e scendono al 7,7 per cento nel 2019). La composizione per genere del personale dei Ministeri influisce sul numero di uomini e donne che fruiscono dei congedi parentali, ma il numero medio di giorni di congedo usufruito dalle madri è sempre più elevato rispetto ai padri, anche nelle amministrazioni caratterizzate da una rappresentanza prettamente maschile. Nel 2019, le dipendenti del Ministero dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare hanno richiesto 57,3 giorni

Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato.

in media contro 11,5 giorni degli uomini, mentre nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale le donne hanno richiesto in media 38,1 giorni contro 23,8 degli uomini. Lo *smart working* appare molto più diffuso tra le donne rispetto agli uomini ed è in crescita, anche se in alcune amministrazioni non è ancora pienamente operativo nel 2019. Per esempio nella Presidenza del Consiglio dei Ministri le donne in lavoro agile sono passate da 41 nel 2017 a 312 nel 2019, mentre gli uomini da 16 a 123. Nel Ministero dell'economia e delle finanze si è passati da 130 nel 2017 a 483 donne in lavoro agile nel 2019, e da 88 a 239 uomini in lavoro agile nello stesso periodo. Il telelavoro viene adottato da un numero ridotto di ministeri, principalmente il Ministero dello sviluppo economico, e i dipendenti coinvolti sono di meno rispetto allo *smart-working*. La maggior parte delle amministrazioni centrali offre ai dipendenti servizi per i figli, come asili nido, centri estivi e/o di dopo scuola. L'asilo nido è presente in diverse amministrazioni e particolarmente fruito presso il Ministero della difesa e il Ministero dell'interno (con un'utenza annua superiore ai due mila dipendenti). Per il Ministero della giustizia, invece, il servizio più utilizzato è il centro estivo o dopo scuola (1.822 dipendenti serviti nel 2019). La maggior parte delle amministrazioni ha attuato qualche percorso di formazione su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere nel 2019 e, sebbene aumentino i partecipanti, rimangono in maggioranza donne. Le amministrazioni sono tenute a predisporre, e pubblicare sul sito internet istituzionale, un Piano triennale di azioni positive al fine di individuare misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione che non permettono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Nei piani del 2019 sono segnalate principalmente le iniziative relative ai servizi per l'infanzia offerti ai dipendenti, le attività dei Comitati unici di garanzia e l'adozione di forme di lavoro flessibili. Nel corso degli anni sempre maggiore attenzione è stata posta all'introduzione di strumenti volti a promuovere il benessere organizzativo all'interno delle amministrazioni. Tali iniziative sono state, fino al 2019, adottate esclusivamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, ma altre amministrazioni stanno avviando progetti di reinserimento del proprio personale a seguito di lunghi periodi di assenza (ad esempio in congedo di maternità, congedo parentale etc.). In coerenza con il "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020" sono state segnalate dalle amministrazioni alcune iniziative per sensibilizzare in tema di violenza di genere. La maggior parte delle amministrazioni ha messo in atto iniziative o eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne nel 2019. Tra le azioni per il supporto diretto al personale vittima di violenza, la Guardia di Finanza segnala il servizio di assistenza psicologica, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministero per i beni e le attività culturali segnalano lo sportello di ascolto per atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale, mentre l'Aeronautica Militare segnala uno sportello psicologico per il sostegno alle vittime di violenza di genere.

Nel corso del 2019 sono stati varati alcuni nuovi provvedimenti legislativi che mirano a ridurre i divari di genere nell'economia e nella società. Tramite la legge di bilancio per il 2019 si è intervenuti in tema di conciliazione tra vita privata e lavorativa. Sono state confermate e incrementate le risorse a favore del "Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare"; sono state parzialmente riviste le finalità del "Fondo per le politiche della famiglia", a

Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2019.

sostegno di minori che hanno assistito a violenza e di minori orfani per crimini domestici; è stato incrementato da 1.000 a 1.500 euro il cosiddetto “bonus asilo nido”. Infine, si è intervenuti sulla disciplina dello *smart working* dando priorità alle lavoratrici alla fine del periodo di congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità. Per la tutela della maternità è stata modificata la normativa sul congedo obbligatorio di maternità. Ora la lavoratrice può avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l’evento del parto ed entro i cinque mesi successivi.

È stato, inoltre, adottato il cosiddetto “Codice Rosso” per il contrasto della violenza di genere, mentre in tema pensionistico è stata confermata l’“opzione donna” per la fruizione di un trattamento pensionistico anticipato e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip), con propria delibera, ha ribadito il divieto di qualsiasi discriminazione tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive. È stata poi introdotta un’agevolazione per l’acquisto di prodotti per la protezione dell’igiene femminile compostabili, la cui imposta sul valore aggiunto passa dal 22 al 5 per cento e le disposizioni vigenti sulla parità d’accesso, da un punto di vista di genere, agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati sono state prorogate di altri tre mandati.

Anche la legge di bilancio per il 2020 ha adottato numerosi interventi per le pari opportunità, con il rinnovo di diverse misure temporanee o sperimentali già esistenti come l’assegno di natalità (“Bonus Bebè”), il “bonus asilo nido”, l’Ape sociale donna, l’“opzione donna”. Sono state ulteriormente rafforzate le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate (legge Golfo-Mosca) ed esteso il congedo obbligatorio di paternità da cinque a sette giorni. È stato istituito un fondo per la costruzione o manutenzione di asili nido e scuole dell’infanzia; un fondo per il sostegno di acquisto dei sostituti del latte materno e uno per l’assegno universale e i servizi alla famiglia. Sono state incrementate le risorse per il contrasto alla violenza di genere. Ulteriori interventi hanno riguardato l’inserimento, nell’offerta formativa delle università, di corsi di studi di genere; mutui a tasso zero in favore di iniziative finalizzate allo sviluppo o al consolidamento di aziende agricole condotte da imprenditrici agricole; esoneri contributivi per promuovere il professionismo nello sport femminile e risorse per la ricerca e la valutazione dell’incidenza dell’endometriosi. Infine, per l’istituzione Agenzia nazionale per la ricerca (ANR) si richiede una pari rappresentanza di genere nel comitato direttivo e scientifico.

La Direttiva del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità ha rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche, per integrare le politiche di genere nell’azione pubblica (*gender mainstreaming*). Infine, il Decreto del Ministro dell’interno del 22 novembre 2019 ha innalzato l’entità dei risarcimenti per le vittime di violenza di genere.

La “Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere” del Senato della Repubblica è stata prorogata fino alla conclusione della legislatura.

Anche dalle istituzioni europee sono pervenute diverse indicazioni sull’opportunità di superare distorsioni di genere nell’economia e nella società. Nel 2019, con la Risoluzione del 15 gennaio, il Parlamento europeo si è espresso

<p>sulla parità di genere e le politiche fiscali e dopo un lungo confronto tra Stati membri iniziato nel 2017, è stata emanata la Direttiva del 20 giugno 2019 sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.</p>	
<p>La maggior parte dei paesi dell'Unione europea ha abolito da tempo sistemi che differenziano esplicitamente la posizione fiscale tra uomini e donne optando, a partire dagli anni '70-'80, per un'imposizione su base individuale e progressiva, con detrazioni per i carichi familiari. Questa soluzione non esclude, tuttavia, effetti indiretti sul genere. Le imposte sul reddito personale possono impattare sui divari di genere tramite la scelta dell'unità di imposizione, la struttura delle aliquote e la loro combinazione con le possibili forme di agevolazione fiscale.</p> <p>Le analisi sugli effetti redistributivi dell'imposizione sui redditi, per genere e secondo le classi di reddito, evidenziano che il reddito medio "equivalente" delle donne (ossia il reddito pro capite corretto per tener conto del numero dei componenti della famiglia) rappresenta circa il 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 e il 70 per cento di quello maschile. La differenza deriva principalmente dalla "specializzazione" a cui tendono le coppie: le donne si dedicano maggiormente ai lavori domestici di cura accettando una retribuzione inferiore (a fronte di vantaggi in termini di flessibilità e tempo libero). 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 esclusi dal "bonus 80 euro mensili".</p> <p>I sistemi fiscali possono determinare una diversa aliquota marginale implicita al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito (più frequentemente quindi per le donne). Il cuneo fiscale medio sul secondo percettore di reddito di un nucleo familiare con due figli è stimato in Italia pari al 45,8 per cento nel 2019 e al 45,4 nel 2020. Pur mostrando una progressiva diminuzione rispetto al 47,4 per cento del 2014, appare ancora elevato rispetto ad altri paesi europei (come Francia e Spagna dove è rispettivamente 45 e 40 per cento nel 2019).</p> <p>In tema di agevolazioni fiscali si segnalano le detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale e per le iscrizioni agli asili nido, nonché le deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari. Per gli anni di imposta 2006 – 2018 non si riscontrano significative differenze né nel numero di beneficiari, né nell'ammontare di deduzione/detrazione corrispondente, tranne per le iscrizioni agli asili nido per le quali, nel 2018, emerge una flessione generalizzata in termini sia di numero delle detrazioni fruite che di ammontare delle stesse.</p> <p>Il regime fiscale agevolato "Rientro dei cervelli" ha raggiunto 8.590 beneficiari nel 2018. Il 31 per cento circa è rappresentato da donne, che hanno peraltro beneficiato in misura proporzionalmente superiore di tale agevolazione rispetto agli uomini poiché l'insieme dei lavoratori con redditi medio-alti (superiori a 55.000 euro) che è composto da donne solo per il 25,6 per cento, sale al 31 per cento del totale dei lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie a questa misura.</p>	<p>Le entrate del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere.</p>
<p>La rendicontazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere comporta una "riclassificazione" delle stesse secondo le seguenti categorie:</p>	<p>Le spese del bilancio dello Stato 2019 secondo una</p>

- spese “**dirette a ridurre le diseguaglianze di genere**”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- spese “**sensibili**”, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- spese “**neutrali**”, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Le linee guida per il 2019 hanno rafforzato e chiarito il metodo di riclassificazione delle spese, affinando la definizione di spese sensibili. Inoltre è cambiato il modo di trattare le spese per il personale. Poiché sono spese che non hanno una finalizzazione propria ma sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali nel bilancio di genere 2019 sono analizzate separatamente. La riclassificazione viene effettuata da ciascuna amministrazione, attraverso la conoscenza diretta dell’attività svolta e dell’oggetto della spesa. Sono stati rivisti anche i questionari inviati alle amministrazioni per conoscere i loro interventi in tema di parità di genere, con una sezione quest’anno dedicata alla violenza di genere.

La spesa totale del bilancio dello Stato a consuntivo dell’esercizio 2019 è pari a 823,2 miliardi in termini di impegni (830,3 miliardi in termini di pagamenti). Al netto delle spese del personale trattate separatamente, il totale della spesa impegnata nel 2019 ammonta a 720,2 miliardi di euro. Lo 0,3 per cento circa (2,17 miliardi) è stato individuato come impegnato a ridurre le disuguaglianze di genere, mentre circa il 16,5 per cento (118,4 miliardi) è riconosciuta come spesa sensibile al genere e il restante 83 per cento (599,4 miliardi) considerata neutrale. Dal punto di vista finanziario, le **spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere** sono soprattutto nel campo assistenziale. Gli assegni di maternità e le spese per la paternità hanno impegnato il 65 per cento delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze mentre un altro 24 per cento comprende le spese per garantire l’assistenza dei familiari con handicap e per i congedi parentali. Altre spese rilevanti sono i contributi a organizzazioni internazionali o per progetti nel campo della cooperazione allo sviluppo, impiegati per promuovere la parità di genere in paesi terzi. Sebbene minori in termini finanziari, si rilevano anche spese per il contrasto alla violenza di genere, verso il settore della salute e dell’istruzione. Sono presenti anche alcune spese rivolte al personale delle amministrazioni centrali, come le iniziative per asili nido aziendali e centri estivi o per il doposcuola dei figli dei dipendenti e, in qualche caso, alla formazione per una cultura di genere o a interventi di adattamento infrastrutturale dei locali per meglio rispondere alle diverse esigenze di uomini e donne. Nel bilancio dello Stato, le spese con una caratterizzazione di genere sono fortemente concentrate in tre Missioni: “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia” (1,42 miliardi in termini di impegni); “L’Italia in Europa e nel mondo” (0,12 miliardi); “Politiche previdenziali” (0,6 miliardi).

Le **spese classificate come sensibili al genere** sono in gran parte costituite da trasferimenti ad altre amministrazioni pubbliche per il finanziamento di contributi monetari a individui (e in misura inferiore a imprese) nell’ambito delle politiche di previdenza e assistenza e per il lavoro. Ricadono principalmente nelle Missioni “Politiche previdenziali” (per il 61 per cento in termini di impegni), “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia” (29 per cento), “Politiche per il lavoro” (6 per cento).

prospettiva di genere:

Metodologia generale e Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2019 secondo una prospettiva di genere.

Tra gli indirizzi politici o atti amministrativi emanati dalle amministrazioni in materia di pari opportunità nel 2019, il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri segnala la proroga dell'avviso per la costituzione di un tavolo tecnico di confronto con il mondo delle imprese per la promozione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia e il sostegno della natalità e della maternità in ambito aziendale; il Dipartimento delle pari opportunità riporta il decreto di assegnazione di risorse ai centri anti violenza e case rifugio e ad attività varie di prevenzione e contrasto della violenza di genere. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali indica di aver provveduto alla ricostituzione del Comitato nazionale di parità per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, per sopravvenuta scadenza dei termini; inoltre, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha individuato, per l'anno 2020, i settori e le professioni nel settore privato caratterizzati da un tasso superiore almeno al 25 per cento della disparità media uomo-donna, per i quali sono concessi sgravi contributivi pari al 50 per cento dei contributi a carico dei datori di lavoro nel caso di assunzione di donne. Il Ministero degli affari esteri e per la cooperazione internazionale, nella direttiva generale per l'anno 2019, indica il principio di parità di genere quale priorità della riforma dell'azione amministrativa e per quanto attiene i fenomeni migratori, l'indirizzo fornito alle strutture è di adoperarsi, in sede europea e multilaterale, per dare priorità, tra l'altro, alla protezione dei rifugiati più vulnerabili tra cui donne e minori. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha collaborato con la Conferenza dei Rettori delle università italiane (CRUI) alla realizzazione di Linee guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani e il Ministero della salute ha messo in atto una serie di iniziative per fornire indirizzi sullo sviluppo della medicina di genere per garantire equità e appropriatezza della cura nonché sulla tutela della donna.

Alcune amministrazioni hanno riportato informazioni più dettagliate sulle azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, tuttavia poche hanno indicato sistemi di monitoraggio corredati di dati e indicatori per genere e ancora meno analisi di genere di contesto e/o di impatto delle politiche. Alcuni interventi comunicati nel 2019 sono nuovi, mentre altri sono il proseguimento di azioni già segnalate nel 2018. Tra le nuove misure la Presidenza del Consiglio dei ministri, per esempio, menziona la campagna di comunicazione divulgata attraverso l'e-book #hodettono; il Ministero dell'economia e delle finanze ha indicato due iniziative per avvicinare il pubblico femminile al mondo dell'educazione finanziaria; più amministrazioni citano attività per la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha riportato alcuni nuovi interventi rivolti alle studentesse e agli studenti per la prevenzione dei fenomeni di violenza domestica e sul tema della parità e del rispetto di genere.

Solo tre amministrazioni segnalano interventi sensibili al genere. Si tratta della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha menzionato delle azioni di sensibilizzazione per integrare le strategie di genere nell'implementazione di politiche nazionali antidroga; il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha indicato le agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e specifiche misure di contrasto alla povertà e il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia che ha proseguito

Indirizzi e azioni intraprese dalle amministrazioni – Politiche settoriali.

<p>negli istituti penitenziari a organizzare attività lavorative retribuite, culturali e ricreative.</p>	
<p>Le politiche pubbliche dirette a promuovere la parità di genere vanno oltre quelle realizzate tramite le risorse finanziarie del bilancio dello Stato.</p> <p>La parità di genere è un principio trasversale alle politiche di coesione cofinanziate dai fondi strutturali europei. I dati del Sistema di Monitoraggio Nazionale (pubblicati sul portale OpenCoesione) individuano, al 31 dicembre 2019, oltre 97 mila progetti inerenti alla riduzione delle disparità di genere, per un costo pubblico di circa 411,5 milioni di euro nell'ambito della programmazione FESR e FSE 2014-2020. Rispetto al 31 dicembre 2018, sono entrati in fase di monitoraggio oltre 29 mila nuovi progetti per un costo pubblico complessivo di 144,1 milioni di euro e oltre 75,7 milioni di euro spesi. Il 74,8 per cento dei progetti individuati riguardano il mercato del lavoro e rappresentano il 34,6 per cento del valore finanziario complessivo. Gli interventi per l'istruzione e la formazione rivolte a ridurre diseguaglianze di genere sono il 24,2 per cento e assorbono un 34,3 per cento del costo pubblico; gli interventi per favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale rappresentano meno del 1 per cento dei progetti per un valore complessivo pari a circa il 20 per cento del valore totale.</p> <p>Nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, invece, la quota delle risorse impegnate in progetti relativi alla parità di genere e all'<i>empowerment</i> delle donne nei paesi terzi, tramite l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), è nel 2019 pari a circa il 9 per cento delle risorse totali impegnate dall'AICS (oltre 42 milioni), una percentuale simile a quella del 2017 e superiore di un punto rispetto al 2018. La maggior parte delle attività si è focalizzata sul favorire l'integrazione delle donne nel tessuto socio-economico e sulla prevenzione della violenza di genere; una parte inferiore ha riguardato gli aiuti umanitari e la promozione dell'accesso alla salute delle donne e le politiche riproduttive; altre attività si sono distribuite tra i settori dell'educazione, agricoltura, infrastrutture, ambiente.</p>	<p>Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio: contributo dei fondi strutturali europei 2014-2020 e iniziative di cooperazione allo sviluppo.</p>