

## Bilancio di Genere 2017 – Sintesi e principali risultati

In un contesto come quello italiano, in cui i divari di genere sono ampi e, spesso, a sfavore delle donne, è stata avviata, già con riferimento al Rendiconto del bilancio 2016, una sperimentazione per la realizzazione di un bilancio di genere volto a valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito (articolo 38-septies della legge 196 del 2009). Le indicazioni metodologiche e gli attori coinvolti nella sperimentazione sono stati stabiliti tramite il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 16 giugno 2017. Il decreto fissa che l'esercizio debba essere svolto a consuntivo, le analisi debbano riguardare il lato sia delle spese sia delle entrate e si debba ricorrere a indicatori statistici per evidenziare i divari di genere esistenti. A seguito della prima sperimentazione sul Rendiconto 2016, si è ritenuto opportuno replicare le attività anche l'esercizio 2017 in modo da consentire l'esame di un insieme più completo di indicatori sui divari di genere in settori fondamentali per la collettività e per effettuare un censimento più preciso delle spese del bilancio e delle attività svolte dalle amministrazioni in una prospettiva di genere.

Tale compito è stato svolto tramite l'analisi:

- dei principali divari di genere nell'economia e nella società;
- dei divari esistenti nell'ambito del personale delle amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- della normativa specifica introdotta per il 2017 per promuovere le pari opportunità di genere o agire su alcune disuguaglianze note;
- delle questioni inerenti l'impatto del prelievo fiscale sul genere e delle principali politiche tributarie;
- della riclassificazione delle spese del conto del bilancio dello Stato per l'esercizio 2017 secondo una prospettiva di genere, unitamente a una sintesi delle risultanze delle attività censite tramite questionari compilati dalle amministrazioni.

Il bilancio di genere effettuato sul conto consuntivo risente del fatto che non tutte le politiche comportano oneri per il bilancio dello Stato (per es. quelle a carattere regolatorio o di competenza esclusiva di altri livelli di governo) o trovano una rappresentazione esaustiva (per es. quelle composte da trasferimenti ad altre AAPP o a fondi gestiti fuori bilancio). Anche dal lato delle entrate, non tutte le politiche trovano una riproduzione nel 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).

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

**Bilancio di genere ai fini della rendicontazione per il bilancio dello Stato.**

<p>Sul sito della Ragioneria generale dello Stato (<a href="http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/">http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/</a>) è disponibile la versione completa della Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2017. E' corredata da un'Appendice normativa (Appendice I) contenente una rassegna delle disposizioni volte alla riduzione di divari di genere adottate in Italia; da un'Appendice contenente le risposte delle amministrazioni ai questionari relativi alle politiche del personale e a quelle settoriali in una chiave di genere (Appendice II); e da un'Appendice statistica (Appendice III) disponibile in formato elaborabile, contenente indicatori per monitorare i divari di genere. Vengono diffuse alcune prospettazioni anche tramite la App del Bilancio Aperto (<a href="http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html">http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html</a>).</p>	
<p>Le disuguaglianze di genere sono oggetto di analisi da parte di diverse organizzazioni internazionali (quali Nazioni Unite, Forum economico mondiale, Istituto europeo per la parità di genere-EIGE, il Forum economico europeo) che periodicamente ricorrono a batterie di indicatori per evidenziare i divari e fornire indicazioni sugli sforzi da assumere per ridurre le disparità. Tra gli indicatori sintetici utilizzati, l'indice di uguaglianza di genere dell'Unione europea (<b>EU Gender Equality Index</b>) mostra come nell'ultimo decennio i progressi in termini di riduzione dei divari siano stati piuttosto modesti. Sui 28 paesi dell'UE, l'Italia dalla 26esima posizione nel 2005 raggiunge la 14esima nel 2015.</p> <p>Prendendo spunto dalla letteratura internazionale, questa Relazione sul bilancio di genere, monitora un insieme di indicatori relativi alle diverse caratteristiche e comportamenti di uomini e donne nell'economia e nella società. Gli indicatori sono articolati secondo alcuni ambiti di intervento delle politiche pubbliche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>il mercato del lavoro:</b> sebbene in diminuzione, il divario di genere continua a penalizzare le donne nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile in Italia è pari al 48,9 per cento contro il 62,5 per cento della UE e una quota crescente di donne sarebbe disponibile a lavorare di più di quanto riesce. In particolare al Sud, dove il tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne è pari al 43,4 per cento, percentuale in aumento rispetto al 41,5 per cento registrato nel 2008 e contro un 30,1 per cento degli uomini nel 2017. Le donne con figli in età prescolare lavorano nella misura del 75 per cento rispetto a quelle senza figli; le donne sovra istruite rappresentano un quarto del totale delle occupate e sono in crescita. Il lavoro <i>part-time</i> e quello con bassa paga caratterizzano e contribuiscono al divario retributivo di genere; il <i>part-time</i> involontario riguarda circa una donna su due (anche se questo fenomeno è ancora più accentuato per il genere maschile, coinvolgendo circa tre uomini su quattro). L'incidenza della bassa paga colpisce quasi un lavoratore maschio su dieci e una proporzione leggermente più elevata di donne (11,9 per cento per le donne e 8,8 per cento per gli uomini nel 2016). Esiste inoltre, una forte segmentazione verticale del mercato del lavoro (le donne privilegiano il lavoro dipendente e si concentrano nei settori dei servizi, come il commercio, la sanità e l'istruzione).</li> </ul>	<p><b>Divari di genere nell'economia e nella società.</b></p>

- **la conciliazione tra vita privata e vita professionale:** in Italia, gli uomini che si occupano del lavoro di cura quotidianamente sono circa il 29 per cento, contro il 31 per cento del livello medio europeo; le donne invece rappresentano il 34,1 per cento in Italia contro il 37,5 per cento nell'UE-28. In aumento è il ricorso da parte degli uomini a strumenti quali i congedi per la cura dei figli seppur la richiesta continua a essere inferiore a quella delle donne. Nel 2017, nel settore privato, il numero di padri che usufruisce del congedo parentale è pari a circa 57 mila a fronte di circa 261 mila madri. La percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido e dai servizi integrativi dell'infanzia è in diminuzione (scende dall'11,8 per cento del 2010 all'11,6 per cento nel 2015 per gli asili nido e dal 2,3 per cento del 2008 all'1 per cento nel 2015 per i servizi integrativi dell'infanzia). Nell'ambito della politica del "bonus infanzia", ossia di *voucher* alle famiglie per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o contributi per fare fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia, si nota un particolare aumento soprattutto della richieste di *voucher*. Della recente incentivazione alle aziende che introducono misure di conciliazione vita-lavoro nella contrattazione di secondo livello hanno usufruito più di 300 imprese, la maggior parte di medie dimensioni e del settore dei servizi.
- **la tutela del lavoro, previdenza e assistenza:** le donne, in tutte le fasce d'età, sono a maggior rischio di povertà rispetto agli uomini e la correzione effettuata dai trasferimenti sociali non incide molto nella riduzione del divario. Sono particolarmente a rischio le donne più anziane e le donne single con figli dipendenti. In termini di povertà assoluta, misurata sui consumi, il divario di genere appare meno accentuato e le condizioni più penalizzanti riguardano maggiormente i giovani. Le retribuzioni pensionistiche delle donne sono inferiori a quelle degli uomini circa del 37 per cento in Italia, in linea con la media dei paesi dell'UE. L'importo lordo medio annuale dei redditi pensionistici delle donne italiane è di circa 7 mila euro inferiore a quella degli uomini, nella fascia d'età tra 60 e 79 anni. Inoltre, la quota di donne che percepisce meno di mille euro al mese è più del doppio di quella degli uomini. Circa 26.500 donne hanno aderito al regime di prepensionamento anticipato noto come "opzione donna" nel biennio 2016-2017.
- **istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere:** l'abbandono precoce degli studi e della formazione è un fenomeno prevalentemente maschile e coinvolge più di un ragazzo su cinque al Sud; infatti, nel 2017 il 16,6 per cento dei maschi e l'11,2 per cento delle donne tra i 18 e i 24 anni in Italia aveva al più la licenza media, non era in possesso di qualifiche professionali e non frequentava né corsi scolastici né attività formative. Considerando invece i "neet" ossia giovani tra i 15 e i 34 anni che non lavorano e non studiano, indipendentemente dal titolo di studio acquisito, si osserva come il genere svantaggiato è quello femminile. Nel 2017 il 29,4 per cento delle giovani donne, a fronte del 21,7 per cento degli uomini della stessa età non lavorava né studiava. Divari di genere si hanno anche

tra i giovani laureati nelle cosiddette discipline STEM (discipline scientifiche, tecniche e matematiche); infatti, è maggiore e in aumento la percentuale dei laureati maschi rispetto a quella delle laureate donne. Il tasso di occupazione a seguito dell'istruzione (tasso di occupazione di giovani con istruzione secondaria o giovani con istruzione universitaria e post universitaria che hanno conseguito il titolo da non più di tre anni), appare maggiore per gli uomini rispetto alle donne e il divario è più consistente quando si hanno titoli di studio meno elevati. In termini di competenze, le studentesse sono più brave in lettura ma indietro in matematica e scienze. Nel 2015 circa il 25 per cento dei ragazzi 15enni a scuola e circa il 18 per cento delle ragazze 15enni non raggiungeva il livello minimo di competenze in lettura, a fronte del 26 per cento delle ragazze e 21 per cento dei ragazzi nel caso della matematica e del 25 per cento delle ragazze e del 21 per cento dei ragazzi nel caso delle scienze). Per le competenze finanziarie, tra gli adulti, le donne riportano risultati inferiori agli uomini e in Italia emerge, a differenza di altri paesi, un divario di genere spiccato anche tra le giovani generazioni a svantaggio delle donne (gli studenti maschi 15enni conseguono punteggi superiori alle donne di circa 11 punti). Con riguardo alla formazione continua, si registra una generale scarsa partecipazione, sia per gli uomini che per le donne, anche se è lievemente migliore la posizione per il genere femminile. Il ricorso quotidiano al PC e a internet sono più frequenti per gli uomini che per le donne e riflettono modalità di utilizzo e motivazioni diverse.

- **la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi:** a seguito della legge Golfo-Mosca vi sono più donne nei CdA delle società per azioni, ma sono ancora poche quelle con cariche apicali. A fine 2017 la carica di Amministratore delegato era affidata a sole 18 donne (il 7,9 per cento di tutte le società quotate). Di poco più alto è il numero di donne che ricoprono la carica di Presidente del CdA, pari a 23. Il ruolo delle donne italiane nel Parlamento va lentamente ma costantemente crescendo. La presenza delle donne aumenta anche nel Governo ma rimane limitata alla guida dei settori sociali, sanità e istruzione. La rappresentanza femminile è significativamente aumentata nelle ultime elezioni europee e risultati positivi si registrano anche per i consigli e le giunte di Regioni e Comuni.
- **il contrasto alla violenza di genere:** la violenza di genere è un fenomeno piuttosto stabile. Riguarda circa un terzo delle donne italiane, con una gravità delle violenze subite in crescita nel corso del tempo. Nel 2016 quasi tre quarti degli omicidi volontari di donne in Italia è stato compiuto da partner, ex partner o familiari della vittima. Le donne più colpite sono straniere, disabili, separate o divorziate e giovani. Sussistono stereotipi culturali e effetti di trasmissione intergenerazionale della violenza. In Italia la violenza contro le donne appare di poco inferiore alla media dell'Unione europea. Circa una donna su quindici che è occupata o in cerca di lavoro ha subito ricatti sessuali per l'assunzione. Cresce la consapevolezza femminile

<p>rispetto alle offese subite e vi sono segnali di riduzione delle tempistiche per indagini e processi grazie ai recenti interventi normativi in materia. Le misure comprendono congedi indennizzati per lavoratrici vittime di violenza, centri anti violenza e case rifugio e le azioni del Piano di Azione Nazionale contro la violenza sessuale e di genere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>salute, stile di vita e sicurezza:</b> mentre la speranza di vita è maggiore per le donne rispetto agli uomini, in media gli uomini hanno una maggiore speranza di vita in buona salute rispetto alle donne. Comportamenti a rischio quali alcol, fumo, obesità, rischio di incidenti stradali colpiscono principalmente gli uomini mentre la sedentarietà, il sottopeso e gli incidenti in ambiente domestico si registrano principalmente per il genere femminile. Infine, maggiore attenzione si è sviluppata negli anni per i programmi di <i>screening</i> con un incremento delle adesioni principalmente per le donne.</li> </ul> <p>La relazione sul bilancio di genere contiene una serie di contributi sulla valutazione dell'impatto di alcune politiche pubbliche sul genere: è il caso della legge Golfo-Mosca, del bonus infanzia e del ruolo delle imprese sui differenziali salariali.</p>	
<p>Il settore pubblico rappresenta, in Europa, uno dei principali veicoli di ingresso delle donne nel mercato del lavoro e la presenza femminile tra gli impiegati pubblici è spesso superiore a quella maschile. Generalmente, le donne occupate nel settore pubblico sono più istruite degli uomini nello stesso settore e delle donne che lavorano nel settore privato. Il settore pubblico appare più attrattivo per il genere femminile rispetto al settore privato per molteplici motivazioni tra cui potrebbero figurare: maggiori opportunità di conciliazione vita-lavoro, tutela e uniformità retributiva, un vantaggio salariale per le donne rispetto al settore privato, la presenza di stereotipi di genere nel mercato del lavoro che penalizzano le donne nel settore privato. In ogni caso, nel settore pubblico come in quello privato esiste una forte segregazione orizzontale e verticale. La forte concentrazione di donne nell'insegnamento è, per esempio, indicativa di segregazione orizzontale, mentre i fenomeni di segregazione verticale si riflettono nella scarsa presenza femminile nella dirigenza apicale.</p>	<p><b>La presenza femminile nel settore pubblico.</b></p>
<p>La composizione del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri delinea una situazione in lenta evoluzione, con un acuirsi della segregazione di alcuni settori a prevalente presenza femminile, mentre in altri, le donne rimangono sottorappresentate, ma sono comunque in aumento. Oltre a indicatori sulla composizione di genere per qualifica e per livelli di istruzione, vengono monitorati per genere indicatori sul ricorso a istituti come il <b>part-time</b>, sui giorni medi per diverse tipologie di assenze e per la formazione del personale, sulla quantità di lavoro straordinario effettuato, sulle tipologie di cessazioni.</p> <p>Dopo ripetuti blocchi delle assunzioni, le nuove leve mostrano, in diversi comparti, una prevalenza femminile. La dinamica riscontrata nella composizione di genere complessiva del personale riflette, tuttavia, principalmente la diversa incidenza delle cessazioni maschili e femminili: le prime risultano numericamente superiori in conseguenza della forte</p>	<p><b>Divari di genere relativi al personale delle amministrazioni centrali dello Stato.</b></p>

presenza di uomini tra le coorti più vecchie dell'amministrazione.

Oltre al raggiungimento dei limiti di età, vi sono ulteriori tipologie di cessazione del rapporto di lavoro come **le dimissioni con diritto di pensione connesse al raggiungimento anticipato dei requisiti pensionistici o al sussistere di condizioni di inabilità**. Tra il 2008 e il 2016, le dimissioni con diritto di pensione si verificano in tutti i comparti, in modo piuttosto variabile, con un'incidenza relativamente più elevata tra i Vigili del fuoco e i Corpi di polizia (circa il 40 per cento delle cessazioni annue). Significativo è anche il valore del comparto della Scuola, dove, una percentuale tra il 36 e il 63 per cento dei lavoratori, a seconda degli anni, ricorre alle dimissioni con diritto di pensione. Tendenzialmente, nelle amministrazioni centrali dello Stato le cessazioni con diritto a pensione sono, a partire dal 2009 e ancor più dal 2015, un fenomeno più diffuso tra le donne. Potrebbe trattarsi di un segnale del fatto che, effettivamente, le donne anticipano il pensionamento più spesso degli uomini, grazie alle misure di deroga (eventualmente per dedicarsi al lavoro familiare o all'assistenza dei genitori anziani non autosufficienti) oppure che sono prevalenti coloro che possono fruirne in alcuni settori, come l'insegnamento.

Il ricorso al **lavoro straordinario** non trova applicazione uniforme all'interno della pubblica amministrazione e in alcuni comparti non è previsto (per esempio, nella Scuola, Magistratura, Carriera prefettizia). Laddove applicabile esistono evidenti asimmetrie di genere nella fruizione del lavoro straordinario, in termini di retribuzione annua erogata. I dati dei cedolini stipendiali per il periodo 2013-2017 mostrano che gli uomini che effettuano ore eccedenti percepiscono in media più straordinari delle donne. La retribuzione media per straordinari più alta è realizzata nell'ambito della Carriera penitenziaria (dove il numero di donne che percepisce lo straordinario è maggiore di quello degli uomini ma per un numero di ore minore rispetto agli uomini), seguono i Corpi di polizia, i Vigili del fuoco, i Ministeri e le Forze armate (nei quali lo straordinario è effettuato principalmente da uomini, essendo questi comparti a prevalenza maschile). Il divario di genere tra le retribuzioni medie di straordinario tende a diminuire tra il 2013 e il 2017 per le Forze armate, i Ministeri e i Corpi di polizia, mentre l'andamento per gli altri comparti non sembra essere univoco. Per quanto riguarda il comparto ministeriale, più nello specifico, la retribuzione media annua per gli straordinari erogati nel 2017 a dipendenti uomini è sempre più alta di quella erogata alle donne, ad eccezione del Ministero dei beni e delle attività culturali dove, in confronto con le altre amministrazioni, viene effettuato poco lavoro straordinario ed è più equamente distribuito tra uomini e donne.

Le iniziative di **formazione alla cultura di genere** svolte nel 2017 dalle amministrazioni sono in aumento rispetto a quanto registrato nell'anno precedente e nonostante un aumento del numero di dipendenti coinvolto per entrambi i generi, sono le donne a parteciparvi maggiormente. Tra le amministrazioni che segnalano iniziative di formazione specifica, predomina la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero dell'economia e delle finanze. Seguono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della giustizia (per l'amministrazione penitenziaria), il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, il Ministero dell'interno (Polizia di



<p>stato) e il Ministero della difesa (Stato Maggiore Aeronautica e Arma dei Carabinieri).</p> <p>In base alle informazioni fornite dalle amministrazioni, al netto del personale della Scuola, la quota delle <b>neo-madri che opta per il <i>part-time</i></b> (lavoratrici i cui figli nati nei due anni precedenti l'anno esaminato) è tendenzialmente in crescita nel triennio 2015-2017. Il numero maggiore di neo-madri in <i>part-time</i> riguarda il personale ministeriale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Si riduce, invece, la percentuale delle neo-madri in <i>part-time</i> che lavorano presso la Presidenza del consiglio dei ministri, il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero della giustizia e il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali.</p> <p>A sostegno della cura della famiglia sono previsti specifici istituti che permettono al personale di assentarsi per un tempo limitato a fronte della nascita di un figlio, come il <b>congedo di maternità obbligatoria</b>, il <b>congedo di paternità in sostituzione della maternità</b> o il <b>congedo parentale</b>. Se nel 2015 i giorni di assenza di maternità obbligatoria fruiti nelle amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri erano pari a circa 120 mila, nel 2017 scendono a circa 110 mila. Per il congedo di paternità in sostituzione della maternità le giornate di assenza totali sono invece in lieve aumento (da 2838 giorni nel 2015 a circa 2951 nel 2017). Il numero totale di giornate di congedo parentale fruito dal personale è diminuito negli anni, così come il numero di dipendenti coinvolti. Nel 2015 le amministrazioni segnalano circa 172 mila giorni di richieste per il padre e circa 81 mila per le madri, mentre nel 2017 si scende a 142 mila per i padri e 58 mila per le madri. Seppur è maggiore il numero delle giornate di congedo usufruite dai padri rispetto alle madri sono le donne che ricorrono maggiormente a tale misura tranne nelle amministrazioni caratterizzate da una composizione del personale a forte prevalenza maschile. Le donne ricorrono a tale istituto per un numero medio di giorni decisamente superiore rispetto agli uomini. I Ministeri caratterizzati da un divario di genere più elevato nel 2017 sono il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.</p>	
<p>Negli ultimi anni il legislatore è intervenuto soprattutto in tema di maternità e di conciliazione della vita professionale e privata, spesso con interventi sperimentali e a tempo. Provvedimenti che mirano a promuovere le pari opportunità a partire dal 2017 sostanzialmente prorogano o rendono permanenti alcune delle misure precedentemente sperimentate. Con la legge di bilancio per il 2017 sono stati, per esempio, prorogati il congedo di paternità obbligatorio per il lavoratore e la corresponsione di <i>voucher</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> o per i servizi per l'infanzia. Nuovi interventi hanno riguardato la disciplina della flessibilità di esecuzione delle prestazioni lavorative nel settore privato e nel settore pubblico, volte a migliorare la conciliazione vita-lavoro. Sul tema del contrasto alla violenza di genere sono state emanate le linee guida nazionali per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza. Per assicurare una rappresentanza di genere nelle istituzioni, la riforma della legge elettorale (legge 165/2017) ha previsto che i candidati nei collegi plurinominali devono essere presentati, in ciascuna lista, in ordine alternato per sesso. Inoltre, nel complesso delle candidature</p>	<p><b>Interventi diretti alla riduzione dei divari di genere emanati nel 2017.</b></p>

<p>presentate dalle liste e dalle coalizioni di liste nei collegi uninominali e nei collegi plurinominali in qualità di capolista, nessuno dei due generi può essere rappresentato, a livello nazionale per la Camera e a livello regionale per il Senato, in misura superiore al 60 per cento. Anche a livello europeo il 2017 è stato un anno di attività sulle politiche di pari opportunità di genere. Il Parlamento europeo ha proposto una direttiva i cui contenuti sono ancora in corso di esame da parte dei paesi Membri e riguardano sia i congedi, che le forme di lavoro flessibile per i genitori. In Appendice alla Relazione (Appendice I) viene riportata una rassegna dettagliata e aggiornata delle norme delle politiche di genere. Le singole disposizioni sono individuate per anno di approvazione e di attuazione e sono classificate in base ad ambiti di intervento, modalità di intervento e tipologia di effetto sul bilancio dello Stato.</p>	
<p>A partire dagli anni '70-'80, la maggior parte dei paesi dell'Unione Europea ha abolito i sistemi fiscali che determinano differenze esplicite tra uomini e donne optando per una tassazione su base individuale ad aliquote progressive, con detrazioni per i carichi familiari. Questa soluzione non esclude, tuttavia, effetti indiretti sul genere, specie in considerazione della ineguale distribuzione primaria dei redditi tra donne e uomini. Le imposte applicate al reddito personale costituiscono quasi la metà delle entrate fiscali complessive (nel 2016 in Italia rappresentano il 49,1 per cento della tassazione complessiva, in linea con il dato dell'UE 28). La quota delle imposte basate sulla ricchezza rimane limitata e gli aumenti sono stati guidati principalmente dalla tassazione sugli immobili. La quota di imposte sul capitale è scesa, a causa di aliquote proporzionali piuttosto moderate nella maggior parte degli Stati membri, mentre l'imposta sul valore aggiunto ha acquistato una maggiore rilevanza.</p> <p>Le imposte sul reddito personale possono impattare direttamente o indirettamente 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. La combinazione di strumenti adottati nei sistemi fiscali dei paesi europei determina una diversa aliquota marginale implicita dell'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito. Questa può essere misurata in termini di quota del salario lordo guadagnato, in caso di ingresso nel mondo del lavoro o di incremento del reddito percepito, che verrebbe sottratto sotto forma di imposte dirette (imposta sui redditi e contributi sociali) e di mancati trasferimenti (dovuti, per esempio, al fatto che alcuni trasferimenti sociali dipendono dal reddito complessivo). Più precisamente, la trappola di inattività misura l'incentivo finanziario a breve termine per una persona non attiva che non ha diritto alle indennità di disoccupazione per passare dall'inattività al lavoro retribuito. La trappola del basso salario, invece, misura l'incentivo finanziario ad aumentare un basso salario, per esempio lavorando più ore. In entrambi i casi, la trappola viene rappresentata in termini di percentuale di prelievo dal reddito lordo aggiuntivo che verrebbe applicata a seguito della scelta di entrare o migliorare la propria posizione nel mondo del lavoro. Da alcune simulazioni effettuate dalla Commissione Europea è possibile calcolare la trappola di inattività o basso reddito (ossia pari al 67 per cento del salario medio) tenendo conto dei regimi fiscali dei diversi paesi e a fronte di</p>	<p><b>Le entrate del bilancio dello Stato 2017 secondo una prospettiva di genere.</b></p>



<p>situazioni tipiche. Nel caso di una coppia con due figli, nell'UE-28 la trappola dell'inattività si attesta al 35,7 per cento del salario lordo aggiuntivo. Per il secondo percettore che decidesse di entrare nel mondo del lavoro, si determinerebbe un prelievo lievemente inferiore a quello che subirebbe se già lavorasse e volesse incrementare il proprio salario dell'1 per cento o fino al 33 per cento. I valori medi europei sono sensibilmente inferiori a quelli stimati per l'Italia, dove l'ingresso nel mercato del lavoro per il coniuge inattivo conduce a un prelievo del 40,7 per cento. Sono ancor più penalizzati i secondi percettori a basso reddito che intendono incrementare il proprio salario dell'1 per cento, con un prelievo sul reddito aggiuntivo che raggiunge il 42,1 per cento, o che intendono migliorarlo del 33 per cento, poiché essi subirebbero una penalizzazione pari al 55,1 per cento sul reddito lordo aggiuntivo. Nel caso di una coppia senza figli, la trappola dell'inattività media nell'UE-28 tende ad abbassarsi, attestandosi al 31 per cento; la trappola del basso salario rimane, invece, ai livelli di una coppia con due figli (pari a circa il 37 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario dell'1 per cento e al 38,7 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario del 33 per cento). Per l'Italia si assiste a un'analoga riduzione della trappola dell'inattività, che diminuisce al 34,4 per cento. Si abbassa, ancorché lievemente, anche la trappola del basso salario (41 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario dell'1 per cento e 52,7 per cento nel caso in cui si voglia incrementare il salario del 33 per cento), segnalando quindi uno svantaggio relativo per le coppie con due figli a basso reddito rispetto ad altri paesi.</p>	
<p>Le entrate finali del bilancio dello Stato nel 2017 ammontano a oltre 583 miliardi di euro, di cui circa 491 miliardi sono di natura tributaria (in termini di accertamenti). Le imposte sui redditi rappresentano oltre il 33 per cento delle entrate finali e il 39 per cento di quelle tributarie. Tramite il modello di micro simulazione <i>tax benefit</i> del Dipartimento delle Finanze è stato stimato l'impatto delle diverse aliquote Irpef sui redditi per genere e classe di reddito, per comprendere l'efficacia dell'effetto redistributivo sui redditi degli uomini e delle donne. In base alla numerosità di contribuenti nei decimi di reddito equivalente, i percettori di diverso sesso sono sostanzialmente equidistribuiti, con una leggera tendenza "a U" per gli uomini, che sono leggermente più numerosi nei due estremi della distribuzione. Il reddito medio delle donne rappresenta il 59,5 per cento di quello degli uomini e tale significativa differenziazione tra generi si registra sia a livello complessivo che in ciascuna classe di reddito equivalente: all'interno dello stesso decimo il reddito medio delle donne si colloca tra il 50 per cento e il 70 per cento di quello maschile. Infine, in relazione all'incidenza del prelievo diretto sul reddito nei vari decimi, emerge che un'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 al primo decimo, per il quale l'esclusione dei dipendenti e collaboratori a più basso reddito dal cosiddetto "bonus 80 euro mensili" potrebbe determinare un minor ruolo compensativo di questo assegno. Inoltre, sembra emergere una tendenza alla maggior presenza relativa femminile nel lavoro dipendente con una percentuale del 44,6 per cento contro le percentuali rispettivamente di 40 per cento per la collaborazione coordinata e 36,8 per cento per il lavoro</p>	<p><b>Principali politiche tributarie.</b></p>

autonomo. Analogamente le donne tendono a essere maggiormente concentrate rispetto agli uomini tra i redditi da pensione, sostanzialmente per la maggiore aspettativa di vita. L'attuale sistema di prelievo sulle persone fisiche mantiene un profilo di sostanziale neutralità rispetto al genere sotto il profilo della redistribuzione, pur contrastando in maniera meno efficace di altri paesi l'inattività e il basso reddito dei secondi percettori. In sintesi, il sistema riconosce, comunque, in maniera indiretta, un trattamento più favorevole alle famiglie in cui entrambi i componenti lavorano. Infatti, a parità di reddito familiare, una coppia di lavoratori registra un carico fiscale minore rispetto a una coppia dove il reddito è percepito da un solo soggetto. Alcuni regimi fiscali agevolati, come quello collegato al cosiddetto "rientro dei cervelli" e quello di vantaggio per il lavoro autonomo e l'imprenditoria confermano una capacità di attrarre in misura diversa uomini e donne. Sulla base degli ultimi dati disponibili (anno d'imposta 2016), i soggetti che hanno beneficiato della misura per il "**rientro dei cervelli**" sono 4.825, per il 40 per cento di genere femminile. Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dai soggetti rientrati è pari a 102.689 euro, un livello molto più elevato rispetto al reddito medio da lavoro dipendente dichiarato dai contribuenti italiani, a conferma del fatto che la misura ha effettivamente attratto il rientro in Italia di lavoratori particolarmente qualificati. Il reddito medio dichiarato dalle donne, anche se è inferiore a quello dichiarato dagli uomini (76.858 euro contro 119.614 euro) è comunque molto più elevato del reddito medio dei contribuenti italiani. Di conseguenza la misura, senza lo scopo diretto di incidere sulle differenze di genere, sembrerebbe aver dato benefici alle donne in misura proporzionalmente superiore.

Il **regime di vantaggio**, sostituito dal **regime forfettario** nel 2016, prevede un sistema di tassazione agevolata per i contribuenti che producano reddito da lavoro autonomo o d'impresa, in presenza di specifici parametri. I contribuenti di genere femminile che nel 2016 hanno usufruito dei regimi agevolati rappresentano oltre il 42 per cento del totale dei beneficiari. Tale percentuale risulta maggiore della percentuale di presenza femminile nelle altre tipologie reddituali considerate (contabilità ordinaria, semplificata e redditi da lavoro autonomo). Osservando il reddito medio, si osserva come le donne nei regimi agevolati dichiarino importi percentualmente più vicini a quelli degli uomini rispetto ai soggetti in regime ordinario Irpef: le donne dichiarano il 91 per cento del reddito degli uomini in regime forfettario e il 90 per cento in quello di vantaggio contro l'88 per cento del reddito d'impresa in contabilità ordinaria, il 76 per cento del reddito d'impresa in contabilità semplificata e il 73 per cento per i redditi da lavoro autonomo.

Le **agevolazioni fiscali** finalizzate direttamente a minimizzare le differenze di genere intervengono principalmente nell'ambito della conciliazione tra la vita privata e la vita professionale. I costi oggetto di tali agevolazioni sono sostenuti al fine di remunerare terzi esterni alla famiglia che svolgano attività che altrimenti, nella maggior parte dei casi, sarebbero in carico alle donne. Dall'analisi si nota come le detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale e le deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari, sono utilizzati prevalentemente da donne, sia in termini di frequenze che di ammontare. Al contrario invece avviene per le detrazioni delle spese per la frequenza di asili nido che risultano essere utilizzate

prevalentemente da soggetti di genere maschile.	
<p>La rendicontazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere comporta una “riclassificazione” delle stesse secondo le seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• spese “<b>neutrali</b>”, relative alle misure non connesse al genere;</li> <li>• spese “<b>destinate a ridurre le disuguaglianze di genere</b>”, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;</li> <li>• spese “<b>sensibili</b>”, relative alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne.</li> </ul> <p>La riclassificazione viene effettuata da ciascuna amministrazione, attraverso la conoscenza diretta dell’attività svolta.</p> <p>Escludendo le spese per il personale dei programmi del bilancio, il totale della spesa impegnata nel 2017 ammonta a 772,2 miliardi di euro. Per circa l’80 per cento (pari a circa 617,8 miliardi), non sono stati individuati riflessi né diretti né indiretti sulle disuguaglianze di genere, per circa il 19,7 per cento (152,3 miliardi) la spesa è riconosciuta come sensibile rispetto al genere mentre lo 0,3 per cento (circa 2,1 miliardi) è considerata collegata a interventi destinati a ridurre le disuguaglianze di genere. Nel complesso, la dimensione relativa delle tre voci risulta confermata anche in termini di stanziamenti definitivi di competenza e di cassa, e pagamenti.</p> <p>Per l’esercizio 2017 sono stati individuati 71 piani gestionali del bilancio collegati a interventi con una finalità di riduzione dei divari di genere, in maniera esclusiva o parziale. Rispetto alla riclassificazione in una prospettiva di genere effettuata per l’esercizio 2016, la spesa destinata in tutto o in parte a ridurre le disuguaglianze di genere è aumentata. Tale aumento è in gran parte attribuibile a un esame più dettagliato da parte delle amministrazioni delle proprie spese.</p> <p>A partire dall’esercizio 2017, la riclassificazione ha potuto tenere conto anche delle informazioni derivanti dalla ripartizione dei programmi del bilancio in “azioni”. Queste hanno guidato l’attribuzione di una categoria di genere ad alcuni capitoli, come quelli relativi ai consumi intermedi, per i quali non vi sono autorizzazioni normative sottostanti a indicare finalità specifiche.</p> <p>Le spese (in termini di impegni) considerate <b>direttamente destinate alla riduzione dei divari di genere</b> riguardano (in termini di impegni), per oltre il 99 per cento, politiche che sono individuate da Missioni e Programmi settoriali degli stati di previsione dei diversi Ministeri. Si tratta di spese concentrate in tre Missioni: “Diritti sociali, politiche sociali e famiglia” (1,3 miliardi in termini di impegni e 1,2 miliardi di pagamenti); “L’Italia in Europa e nel mondo” (0,2 miliardi per gli impegni e i pagamenti); “Politiche previdenziali” (0,6 miliardi di impegni e pagamenti).</p> <p>Il restante 0,5 per cento è collegato a misure per il personale dipendente delle amministrazioni e, in particolare, misure di conciliazione vita lavoro, come l’asilo nido aziendale o alla formazione a una cultura di genere. Si tratta di spese di solito collocate nella Missione trasversale a tutti i Ministeri “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche” o, nel caso dei Ministeri della Difesa e della Giustizia, nelle Missioni settoriali “Difesa e sicurezza del territorio” e “Giustizia”. La spesa del bilancio dello Stato finalizzata a ridurre i divari di genere è principalmente costituita da</p>	<p><b>La riclassificazione del conto consuntivo 2017 secondo una prospettiva di genere.</b></p>

trasferimenti correnti ad amministrazioni pubbliche (circa 92 e 90 per cento rispettivamente in termini di impegni o di pagamenti). Seguono le acquisizioni di attività finanziarie (6 - 8 per cento circa) e i consumi intermedi (circa un per cento) mentre, i redditi da lavoro dipendente, gli investimenti fissi e i trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali, a imprese e all'estero, corrispondono complessivamente a un per cento delle risorse che hanno una finalità di genere. Le amministrazioni pubbliche a cui vengono trasferite le risorse sono principalmente gli enti di previdenza; l'Agenzia italiana per la coesione e lo sviluppo; la Presidenza del Consiglio dei Ministri; e gli enti locali.

Le spese **sensibili al genere** (in termini di impegni) riguardano principalmente le Missioni "Politiche previdenziali" (per il 60 per cento), "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (20 per cento); "Politiche per il lavoro" (7 per cento); "Competitività e sviluppo delle imprese" (6 per cento). La parte rimanente è distribuita su una pluralità di missioni ognuna delle quali rappresenta solo una piccola frazione di questa tipologia di spese. Anche in questo caso sono i trasferimenti correnti alle amministrazioni pubbliche a rappresentare la parte maggioritaria delle spese che sono state considerate sensibili al genere (123,7 miliardi, pari al 81 per cento del totale). Accanto a queste, vi sono spese relative a redditi da lavoro dipendente che non fanno parte delle azioni che individuano le spese per il personale dei programmi del bilancio. Si tratta principalmente dei contributi statali alla gestione INPDAP (10,8 miliardi circa), e, in misura inferiore, di altri interventi assistenziali a favore del personale; di indennità una tantum; e del vestiario del personale in uniforme. Sempre tra le spese sensibili vi sono quindi i trasferimenti correnti a famiglie e istituzioni sociali private (circa 11,7 miliardi, pari all'8 per cento) e altre categorie di spesa che nel complesso rappresentano circa 2,6 miliardi di euro (il 2 per cento delle spese sensibili al genere). Per la Missione "Politiche previdenziali" sono considerati sensibili al genere gli oneri per trattamenti pensionistici e assistenziali che sono destinati direttamente a individui e possono, pertanto, avere un impatto differenziato su uomini e donne. In particolare, il Programma "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (più di 79,7 miliardi di impegni e circa 74,6 miliardi di pagamenti sensibili al genere) riguarda, principalmente, il sostegno statale alle gestioni previdenziali e le agevolazioni contributive, sotto contribuzioni ed esoneri, riservati principalmente alle assunzioni a tempo indeterminato e all'occupazione nei territori svantaggiati. Nello stesso programma sono considerate sensibili al genere anche le risorse per gli anticipi pensionistici destinati ad alcune categorie di lavoratrici e lavoratori, tra cui l'"opzione donna". Quest'ultima misura pur essendo destinata unicamente alle donne, non è stata considerata come diretta a ridurre le disuguaglianze di genere e necessiterebbe di uno specifico approfondimento. Per la Missione "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia", la quota più significativa delle spese sensibili al genere (circa 29,8 miliardi di impegni) è rappresentata dal Programma "*Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale della spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali e di inclusione attiva*" (circa 29,6 miliardi di impegni) di cui quasi 19 miliardi sono relativi alla copertura di assegni vari agli invalidi

<p>civili, ai ciechi e ai sordomuti e circa 5,5 miliardi sono invece destinati agli assegni e alle pensioni sociali.</p> <p>L'unica Missione del bilancio dello Stato che risulta completamente neutrale rispetto al genere è "Debito pubblico", che comprende i programmi relativi al rimborso del debito statale e agli oneri per il servizio dello stesso. Una situazione di sostanziale neutralità al genere riguarda però anche altre missioni tra cui "Relazioni finanziarie con le autonomie territoriali"; "Ricerca e innovazione"; "Casa e assetto urbanistico"; "Sviluppo e riequilibrio territoriale" (che sono neutrali per oltre il 99 per cento delle spese, sia in termini di impegni che di pagamenti). Per tutte le amministrazioni, ad eccezione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le spese neutrali al genere rappresentano la parte più importante delle risorse gestite mentre le spese destinate a ridurre le asimmetrie di genere rappresentano quasi sempre una quota esigua delle risorse impegnate e pagate (meno del 2 per cento). Le amministrazioni che gestiscono la parte preponderante delle risorse destinate a ridurre i divari di genere sono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (1,9 miliardi, ovvero l'87 per cento del totale delle risorse impegnate con una finalità di genere); il Ministero dell'economia e delle finanze (0,19 miliardi, pari al 9 per cento delle spese con finalità di genere); e il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale (per un valore corrispondente al 2 per cento del totale).</p>	
<p>In questa Relazione sul bilancio di genere le spese per il personale dei programmi del bilancio sono considerate separatamente come un fattore di produzione delle politiche statali. La spesa complessiva delle azioni denominate "spese per il personale del programma" (unitamente ai capitoli afferenti alla categoria 1 e 3 del programma "indirizzo politico" per il quale tale azione non è evidenziata in bilancio) ammonta, per il consuntivo 2017, a circa 81,9 miliardi di impegni (81,8 miliardi di pagamenti). Queste spese sono state ripartite per ogni programma nei tre codici di riclassificazione per genere individuati, in relazione alla quota parte della spesa del programma che può essere considerata neutrale, sensibile o diretta a ridurre le disuguaglianze di genere. Costituiscono un'eccezione le spese per il personale scolastico e dei Programmi "Istruzione del primo ciclo", "Istruzione del secondo ciclo" e "Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica" che sono sempre classificate come sensibili in quanto contribuiscono all'erogazione del servizio di istruzione.</p> <p>Sulla base di tale approccio, 0,2 miliardi di spese per il personale (pari a 0,26 per cento del totale, in termini di impegni) sono attribuibili ad attività connesse ad una specifica finalità di genere; le spese per il personale connesso ad attività neutrali rispetto al genere assorbono 32,7 miliardi (circa il 40 per cento), mentre la maggior parte delle spese per il personale, ovvero 49 miliardi di euro (circa il 60 per cento), sono associabili ad attività classificate come sensibili al genere.</p>	<p><b>Spesa per le retribuzioni del personale</b></p>
<p>Ai singoli centri di responsabilità delle Amministrazioni centrali dello Stato, incluse le loro articolazioni periferiche, e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state richieste informazioni incentrate sulle specifiche iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno. La maggior parte delle Amministrazioni ha offerto nel 2017 ai figli del personale dipendente, servizi quali l'asilo nido e i centri estivi e/o di dopo scuola. Altre</p>	<p><b>Azioni intraprese, dalle amministrazioni – Politiche del personale.</b></p>

modalità per favorire la conciliazione vita-lavoro, quali il telelavoro, *voucher* di conciliazione e forme di lavoro flessibile, sono indicate come attive solo da alcune Amministrazioni.

Il ricorso agli **asili nido** si registra in maniera consistente per gli utenti del Ministero della difesa che registra 2716 uomini e 279 donne nel 2017. Sono prevalentemente i padri a iscrivere i loro figli ad asili nido nelle amministrazioni con una composizione maggiormente maschile del personale e prevalentemente madri nel caso opposto come, ad esempio, il Ministero della Salute (34 donne e 9 uomini nel 2017). Per la Polizia di Stato, corpo a forte rappresentanza maschile, sono invece maggiormente le donne a richiedere il servizio (1914 donne e 914 uomini nel 2017).

Le iniziative di conciliazione vita-lavoro evidenziate dalle amministrazioni includono **centri estivi, colonie marine e montane** e, in alcuni casi, **soggiorni all'estero** per figli dei dipendenti. In aggiunta, il Ministero dell'economia e delle finanze segnala un progetto sperimentale di dopo scuola, avviato nel 2017. Le amministrazioni che segnalano l'attivazione di tali servizi non sempre forniscono dati sull'effettiva fruizione. Nel caso del Ministero dello sviluppo economico, si segnala un incremento delle richieste sia per l'utenza femminile che maschile rispetto al 2015 (30 donne e 18 uomini nel 2017 contro 15 donne e 10 uomini nel 2015) mentre per Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, nel 2017 sono gli uomini ad avanzare più richieste (47 uomini e 25 donne nel 2017 contro i 22 uomini e le 55 donne nel 2015). Il Ministero dell'economia e delle finanze ha confermato per il 2017 un sistema di *voucher* per i dipendenti dei dipartimenti, utilizzabile per la copertura delle spese per assistenza domiciliare a familiari in condizioni di bisogno. Anche in questo caso sono principalmente le donne a usufruirne.

Nel 2017 lo **smart working**, recentemente introdotto nell'ordinamento in materia di lavoro dipendente da specifiche disposizioni per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro, è stato sperimentato da 41 donne e 16 uomini tra funzionari e impiegati e da 5 donne e 3 uomini tra i dirigenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Nel caso del Ministero dell'economia e delle finanze l'adesione al progetto di lavoro agile ha visto la partecipazione di 13 donne e 29 uomini tra i dirigenti e 117 donne e 59 uomini tra funzionari e impiegati. Entrambe le amministrazioni hanno espletato attività di monitoraggio dell'esperienza sia dal punto di vista del fruitore che dell'ufficio di appartenenza e sulla base dei dati raccolti, sembrerebbe che nei dipendenti sia aumentata la soddisfazione personale e la motivazione, e per l'amministrazione si è determinato il miglioramento qualitativo e quantitativo dell'attività lavorativa. Negli altri Ministeri nel corso del 2017 sono stati predisposti o emanati i regolamenti interni necessari per procedere ad analoghe sperimentazioni.

Il ricorso al **telelavoro** è stato indicato come modalità di conciliazione vita-lavoro per il 2017 dal Ministero dello sviluppo economico e dal Ministero della salute, con l'aggiunta (rispetto al 2016) del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Il telelavoro sembra comunque una misura piuttosto eccezionale e, a parte il caso del Ministero dello sviluppo economico (199 donne e 85 uomini nel 2017), sono pochissimi i dipendenti che ne fruiscono (20 donne e 13 uomini per il Ministero della salute e 10



<p>donne e 2 uomini per infrastrutture e trasporti).</p> <p>Un'ulteriore iniziativa segnalata riguarda <b>modalità organizzative flessibili</b> concesse ai propri dipendenti. È il caso del Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali che per fronteggiare particolari situazioni personali prevede una specifica flessibilità dell'orario in entrata (più ampia che in altre amministrazioni).</p>	
<p>Alle amministrazioni è stato inoltre richiesto di descrivere gli interventi realizzati nei rispettivi settori di competenza mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibili al genere. Tra le azioni intraprese per <b>ridurre le disuguaglianze di genere</b>, le principali innovazioni del 2017 segnalate dalla <b>Presidenza del Consiglio dei Ministri</b> sono: il progetto "In estate si imparano le STEM" ossia l'organizzazione di campi estivi di scienze, matematica, informatica e <i>coding</i>; l'istituzione del premio per la migliore tesi di laurea magistrale e di dottorato sul tema del contrasto alla violenza contro le donne e la realizzazione di percorsi formativi e informativi negli istituti scolastici rivolti ai minori e alle famiglie per sensibilizzare la comunità alla parità di genere; la promozione a livello nazionale dello standard "<i>Family Audit</i>", strumento di certificazione della qualità sotto il profilo della conciliazione e del <i>welfare</i> aziendale; un avviso pubblico per il finanziamento di progetti volti alla prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne; un ulteriore avviso pubblico per l'affidamento di un servizio finalizzato alla predisposizione di apposite linee guida per il riconoscimento precoce delle vittime di mutilazioni genitali femminili o altre pratiche dannose provenienti dai paesi a rischio di tali fenomeni. Sempre la Presidenza, tra le altre iniziative messe in atto già nel corso del 2016, effettua un più accurato monitoraggio per specifici interventi, ad esempio: l'integrazione della dotazione della Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità" nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese; il Progetto E.L.E.N.A. "<i>Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women</i>" volto a potenziare gli strumenti che favoriscono il <i>work-life balance</i>; il servizio di <i>contact center</i> (numero verde 800.901.010) per la prevenzione e la tutela della parità di trattamento e non discriminazione nei confronti di soggetti vulnerabili; il numero di pubblica utilità 1522 per fornire una prima risposta alle necessità delle vittime di violenza di genere e <i>stalking</i>; il numero Verde "800.290.290" a beneficio delle vittime di tratta e delle economie illegali.</p> <p>Nel 2017 <b>Ministero dello sviluppo economico</b> ha attuato misure di sostegno e incentivo alla nascita e crescita delle <i>start-up</i> innovative; ha inoltre incentivato l'autoimprenditorialità con strumenti come i finanziamenti agevolati (a tasso zero) e attuato misure di sostegno alla nascita e allo sviluppo delle piccole e medie imprese femminili.</p> <p>Il <b>Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b> presenta nuove misure per sostenere le madri nel rientro al lavoro, come i voucher <i>baby sitting</i>; inoltre, come già nel 2016, segnala le attività connesse alla Consigliera nazionale di parità volte a ridurre le disuguaglianze di genere e favorire le pari opportunità in ambito lavorativo.</p> <p>In continuità con il 2016, misure per la tutela della maternità per le detenute madri e per la protezione dei minori presenti negli Istituti Penitenziari sono state attuate dal <b>Ministero della giustizia</b>.</p>	<p><b>Azioni intraprese dalle amministrazioni – Politiche settoriali.</b></p>

<p>Il <b>Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca</b> ha promosso nuove e varie iniziative nelle scuole per sensibilizzare i giovani su ogni forma di violenza e intolleranza a scuola. Inoltre ha effettuato trasferimenti a favore delle Università Statali, per incentivare l'iscrizione ai Corsi di Laurea di ambito scientifico con particolare attenzione all'iscrizione delle diplomate.</p> <p>Il <b>Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali</b> ha attuato interventi per la formazione e valorizzazione dell'imprenditoria femminile soprattutto nello sviluppo rurale.</p> <p>Il <b>Ministero della salute</b>, come già nel 2016, ha promosso una giornata nazionale orientata alla prevenzione sanitaria nelle varie fasi della vita della donna. Particolare attenzione è stata posta anche per le donne vittime di mutilazione genitale femminile attraverso interventi ricostruttivi e formazione specifica per i professionisti sanitari impegnati nell'assistenza alle donne vittime. Un nuovo intervento presentato nel 2017 è volto a individuare le nuove diagnosi di HIV <i>late presenter</i>, al fine di verificare se per l'accesso ai servizi di prevenzione HIV/AIDS il genere femminile sia tutelato.</p> <p>Analizzando invece <b>gli interventi sensibili al genere</b> si riscontrano i seguenti: per la <b>Presidenza del Consiglio dei Ministri</b>, studi per il contrasto alla pedofilia e alla pornografia minorile e per prevenire fenomeni quali l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e il servizio pubblico di emergenza "114" che consente a chiunque di segnalare situazioni di pericolo o disagio per i minori.</p> <p>Il <b>Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b> individua agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e misure di contrasto alla povertà.</p> <p>Il <b>Ministero della giustizia</b> cita un fondo di solidarietà a tutela del coniuge separato in stato di bisogno e, in linea con quanto già indicato nel 2016, negli istituti penitenziari, ha svolto progetti di attività lavorativa retribuita e attività ricreative per i detenuti.</p> <p>Iniziative finalizzate a stimolare la produzione di idee di impresa innovative nella filiera turistica e incrementare il numero di <i>start-up</i>, sono realizzati e considerati sensibili al genere dal <b>Ministero dei beni e delle attività culturali</b>.</p> <p>Il <b>Ministero della salute</b>, in continuità con il 2016, ha promosso campagne di comunicazione per sensibilizzare la popolazione, e soprattutto i giovani, su comportamenti dannosi quali fumo, alcol, errata alimentazione e malattie sessualmente trasmissibili e ha istituito giornate per specifiche tematiche come "<i>Alcol Prevention Day 2017</i>" o la giornata mondiale dell'AIDS.</p>	
<p>L'integrazione della dimensione di genere nel disegno delle politiche finanziate <b>dai fondi comunitari</b> è un tema ampiamente dibattuto. Per il ciclo 2014-2020 dei fondi strutturali è centrale il valore della promozione della parità fra uomini e donne e della non discriminazione in maniera trasversale all'intera programmazione. Alcune iniziative specifiche sono finanziate tramite Il PON <i>Governance e Capacità istituzionale</i> gestito dall'Agenzia per la Coesione Territoriale, che ha promosso la costituzione del Comitato di Indirizzo strategico per le politiche di genere insediatosi nel 2017. Tra le iniziative promosse attraverso il PON <i>Governance</i> si segnalano il progetto "Lavoro agile per il futuro della PA" e il progetto "Metodi e strumenti valutativi per il <i>mainstreaming</i> di genere", gestiti dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Inoltre, il progetto "Rafforzamento delle politiche di contrasto</p>	<p><b>Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio: fondi strutturali europei 2014-2020 e attività di cooperazione allo sviluppo.</b></p>

alle discriminazioni di genere sul lavoro nella politica di coesione” è in corso di finanziamento.

Nell’ambito delle **iniziative di cooperazione allo sviluppo** promosse dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, sono stati realizzati diversi progetti diretti a promuovere l’uguaglianza di genere in paesi terzi; molte di tali iniziative sono attuate dall’Agenzia per la cooperazione allo sviluppo e altre per il tramite di organizzazioni internazionali. Le tematiche più frequenti su cui si è intervenuti riguardano l’*empowerment* economico e sociale delle donne, la lotta alla violenza di genere e la tutela dei diritti delle donne, la sicurezza alimentare e l’imprenditoria delle donne nelle zone rurali, il sostegno ai servizi collettivi di base, in particolare quelli sanitari e dell’istruzione, per favorirne l’accesso da parte delle donne. Nel 2017 gli interventi gestiti direttamente dal Ministero degli affari esteri hanno visto complessivamente impegnati circa 447 mila euro mentre le iniziative specifiche per la riduzione dei divari di genere realizzate dall’Agenzia per la cooperazione allo sviluppo rappresentano circa il 6,3 per cento delle risorse impegnate (e 6,1 per cento di quelle pagate) dal bilancio statale in favore dell’Agenzia (pari a circa 32,4 milioni di euro).