

Bilancio di genere 2020 – Sintesi e principali risultati

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

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. La rilevanza di un'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere è diventata ancor più evidente a seguito della crisi sanitaria internazionale, iniziata nel 2020, che ha determinato rilevanti conseguenze economiche e sociali per la maggior parte della popolazione. In tale circostanza, i rischi connessi all'acuirsi di divari di genere esistenti sono divenuti manifesti e, ad un anno di distanza, numerosi studi hanno evidenziato l'amplificazione di tali divari, *in primis* sul mercato del lavoro e sulla maggiore esposizione delle donne alla violenza domestica.

Nonostante i miglioramenti in corso, rimangono aperte alcune sfide per il bilancio di genere dello Stato e, in particolare, per un suo inserimento nell'ambito di un quadro strategico di obiettivi per la riduzione dei divari di genere. In tal senso segnali positivi provengono dalla presentazione della prima Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, avvenuta ad agosto 2021. Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) concorrerà a consolidare il bilancio di genere dello Stato, superando l'attuale sperimentazione e, soprattutto, integrando la prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) nel processo di formazione del bilancio, rafforzando dunque il potenziale impatto di quest'ultimo. In particolare, uno dei traguardi della riforma relativa alla revisione della spesa prevede che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci previste secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale.

Il bilancio di genere attuale è svolto in un'ottica di consuntivo, guardando il lato sia delle spese sia delle entrate.

In breve, il bilancio di genere si compone di:

- 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.

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

<p>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), "Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese" – sezione speciale dedicata alle imprese femminili (che è una gestione fuori bilancio).</p> <p>La versione completa della Relazione al Parlamento sul bilancio di genere 2020 è disponibile sul sito della Ragioneria generale dello Stato (http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONI/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>L'uguaglianza di genere può essere definita come l'assenza di differenze di genere in talune dimensioni del benessere. L'indice di misurazione dell'uguaglianza di genere (<i>Gender Equality Index</i>) dell'EIGE (<i>European Institute for Gender Equality</i>) sintetizza sei "domini" (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) a cui sono collegati 31 indicatori con l'obiettivo di segnalare ambiti critici su cui intervenire. L'Italia è il Paese che, dal 2010 al 2018, ha conseguito i maggiori progressi, guadagnando otto posizioni nella graduatoria dell'indice, con un aumento complessivo dell'indice di 10,2 punti percentuali e attestandosi al 14-esimo posto nella graduatoria europea con un punteggio pari a 63,5 punti rispetto a una media europea di 67,9. Permangono tuttavia alcune criticità, riguardanti i divari nel dominio del lavoro, relativamente al quale l'Italia rimane ultima tra i Paesi europei. Il dominio della salute, con 88,4 punti, risulta essere l'unico in cui i punteggi italiani per sottodominio sono non inferiori a quelli dell'UE, mentre nel dominio del lavoro il punteggio dell'Italia è 63,3, il più basso a livello europeo e con progressi piuttosto modesti dal 2010. Per l'ambito del denaro, il punteggio complessivo relativo all'Italia è pari a 79, corrispondente ad una posizione intermedia della classifica dei paesi dell'UE, con miglioramenti quasi irrilevanti dal 2010 (+0,1 punti). Nel dominio della conoscenza il punteggio ottenuto dall'Italia è pari a 61,9, anche in questo caso inferiore a quello medio europeo (63,6), ma con importanti progressi rispetto al 2010 (+8,1 punti). Per il dominio del tempo, il punteggio dell'Italia è 59,3, inferiore a quello medio europeo pari a 65,7 ma in miglioramento rispetto al 2010, mentre meno distante dalla media europea (53,5 punti) è il punteggio relativo al dominio del potere decisionale in Italia (48,8 punti). Anche gli effetti della digitalizzazione sul mondo del lavoro, e le conseguenze per l'uguaglianza di genere, stanno acquisendo negli anni una rilevanza crescente, in special modo alla luce della pandemia da Covid-19 e delle profonde trasformazioni, in chiave digitale, che interessano la vita lavorativa. Le donne che accedono</p>	<p>Divari relativi all'economia e alla società.</p>

quotidianamente a internet sono in aumento, in misura di poco inferiore rispetto agli uomini. Appare, invece, forte il divario di genere nell'ambito delle competenze digitali elevate e della partecipazione a percorsi di studio e lavorativi in settori legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con le donne ancora poco coinvolte in tali attività rispetto agli uomini.

Il bilancio di genere relativo al Rendiconto 2020 ricorre ad 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 ed evidenziano i principali andamenti di seguito indicati:

- per il **mercato del lavoro**, il tasso di occupazione femminile è al 49 per cento, in riduzione per la prima volta dal 2013, principalmente per le più giovani e le residenti al Sud e nelle Isole. Il divario tra tasso di occupazione femminile e maschile in Italia è in lieve aumento arrivando a 18,2 punti percentuali. Nella UE, le donne occupate sono il 62,7 per cento, mentre il divario di genere nell'occupazione è pari a 10,1 punti percentuali. La quota di donne che non svolge ricerca attiva di lavoro è rilevante e per le più giovani tra i 15 e i 34 anni (+1,7 punti percentuali rispetto al 2019) e residenti nel Mezzogiorno è un fenomeno ancora più intenso. Il tasso di occupazione delle donne con figli sotto i 5 anni risulta inferiore di oltre il 25 per cento a quello delle coetanee senza figli ed ha subito un ulteriore peggioramento a seguito della crisi pandemica. Il 13,5 per cento delle donne viene assunto tramite incentivo o sgravio fiscale o agevolazione fiscale, principalmente tramite il contratto di apprendistato, la Decontribuzione sud e l'esonero donne della legge n. 92 del 2012 (cd. Riforma Fornero). Nel 2020 le donne che sono occupate nell'attuale impiego con una certa stabilità (60 mesi o più) sono il 66,7 per cento e in aumento rispetto al passato, mentre il divario di genere è in riduzione; in realtà questo è anche il segnale di una flessione del mercato del lavoro che va ad incidere sui contratti stipulati da poco tempo che diminuiscono. Nel 2020, le donne insicure della propria occupazione sono il 7,2 per cento, in riduzione rispetto al 2013. Le donne che lavorano in *part-time* sono in lieve riduzione nell'anno, dopo il costante aumento registrato nell'ultimo decennio. Per il 60 per cento delle lavoratrici è una condizione subita e non una scelta. Il *part-time* involontario, insieme alla maggiore incidenza di lavori con bassa paga (12,1 per cento nel 2020), contribuisce a peggiorare i livelli retributivi delle donne. Aumentano le donne occupate sovrastruite rispetto al proprio impiego e persiste la segmentazione orizzontale del mercato del lavoro. Le donne occupate sono per lo più dipendenti, impiegate principalmente nel commercio, nella sanità e nell'istruzione, mentre non aumentano le libere professioniste e le imprenditrici. La pandemia ha rallentato la crescita delle imprese femminili in Italia, dopo un aumento costante dal 2014. Nel 2020 esse rappresentano il 21,9 per cento del totale e, rispetto a quelle maschili, sono di piccole dimensioni, localizzate nel Mezzogiorno e più giovani. Il ricorso al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese è praticamente raddoppiato nell'ultimo anno, le imprenditrici e professioniste hanno ricevuto finanziamenti per circa 2.116

milioni di euro.

- per la **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, in Italia, tra 2015 e 2021, i giorni di congedo di paternità aumentano da 3 (uno dei quali obbligatorio) a 11 (10 dei quali obbligatori), ma rimane scarsa la propensione dei padri ad usufruire dei congedi facoltativi. Nonostante l'incidenza dei beneficiari uomini sul totale dei fruitori dei congedi parentali entro i 12 anni del bambino sia cresciuta nel corso degli anni, il numero di padri che fruiscono di tali congedi è inferiore a quello delle madri. Sono stati utilizzati congedi parentali in chiave emergenziale durante la pandemia, in un contesto in cui l'asimmetria del carico di lavoro familiare sfavorisce ancora molto le donne. Lo *smart working*, che è stato utilizzato come misura volta ad arginare il contagio da Covid-19, ha comportato soprattutto per le donne un aggravio dei carichi di cura familiare e domestica, specialmente nei periodi in cui le scuole e i servizi per l'infanzia non hanno potuto garantire la loro piena attività. Nel 2020, secondo stime ISTAT, l'asimmetria del carico di lavoro nelle coppie è meno marcata rispetto agli anni precedenti, ma penalizza ancora le donne, in particolare nel Mezzogiorno. Nell'anno educativo 2018/2019, rispetto al 2017/2018, aumenta la percentuale di bambini presi in carico dagli asili nido, mentre la quota relativa ai servizi integrativi per l'infanzia è in lieve diminuzione. Le "sezioni primavera" sono più diffuse nelle scuole dell'infanzia piuttosto che nei nidi e la percentuale più alta di quelle associate a scuole dell'infanzia statali è nel Mezzogiorno. Nel complesso al Sud Italia si registra l'incremento di posti nei servizi per la prima infanzia pubblici e privati rispetto ai potenziali beneficiari (+5,6 per cento contro lo 0,3 per cento a livello nazionale) e una diminuzione degli anticipi. Nel corso del 2020, i servizi per l'infanzia hanno subito chiusure temporanee a causa della pandemia da Covid-19 e sono stati introdotti strumenti emergenziali (come i bonus baby-sitting) per sopperire a tale mancanza. I nidi rappresentano la tipologia di servizi con spese più elevate in termini assoluti, seguiti dai servizi integrativi per l'infanzia e dalle sezioni primavera. Le percentuali di compartecipazione degli utenti alle spese sono più alte nell'Italia settentrionale. Tra il 2019 ed il 2020 diminuiscono le domande accolte per la fruizione dei "bonus asili nido", così come i pagamenti complessivi, mentre aumentano i limiti di spesa fissati. Nel corso del 2020, l'emergenza pandemica da Covid-19 ha comportato l'introduzione di misure emergenziali di conciliazione, che includono anche bonus *baby sitting* straordinari.
- per la **tutela del lavoro, previdenza e assistenza**, si rileva una riduzione del reddito mediano disponibile per l'Italia. Prima della pandemia, il reddito disponibile equivalente medio associabile alle donne era in aumento e aveva raggiunto in media 19,1 mila euro (anno 2018), comprensivo di trasferimenti sociali. Il divario di genere era rimasto rilevante (pari a circa 800 euro), anche perché i trasferimenti sociali tendono ad avere un effetto più favorevole per gli uomini, che partecipano più attivamente al mercato del lavoro. Le stime anticipate dell'Eurostat sul rischio di povertà per il 2020 mostrano un aumento per l'Italia. I dati pre-pandemici (anno 2018) indicano un rischio di povertà più alto per le famiglie monoparentali, famiglie con

figli e per i più giovani. I divari di genere a svantaggio delle donne si acquiscono per le classi di età più anziane. Nel 2020 la povertà assoluta in Italia ha registrato un massimo dal 2005. I divari di genere non appaiono rilevanti; la quota di donne in povertà assoluta nel 2020 è pari al 9,4 per cento (+1,8 punti percentuali rispetto al 2019). La povertà relativa si è ridotta per effetto dell'abbassamento della soglia di povertà e delle dinamiche differenziate che hanno caratterizzato la distribuzione dei consumi. Nel 2019 le donne che dichiarano di essere in grande difficoltà economica o di vivere in famiglie con grave deprivazione materiale sono in riduzione e pari rispettivamente all'8,3 per cento e al 7,7 per cento. Non sono evidenti differenze di genere. Numerosi sono stati gli strumenti di sostegno per lavoratori e imprese al fine di contrastare gli effetti della crisi pandemica. In particolare, la CIG Covid-19 ha svolto un ruolo cruciale come ammortizzatore anticiclico (anche per le donne) e di contrasto all'aumento delle disuguaglianze. Inoltre 1,47 milioni di donne (il 35 per cento dei 4,2 milioni di beneficiari) sono state raggiunte da strumenti di sostegno specifici per tutelare i lavoratori autonomi e alcune categorie di lavoratori dipendenti. Le famiglie che hanno percepito il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC) per almeno un mese nel 2020 sono circa 1,6 milioni, in aumento rispetto al 2019, come anche l'importo medio. Durante la pandemia è stato introdotto temporaneamente anche il Reddito di Emergenza (REm) che ha riguardato 425 mila famiglie fino a marzo 2021 composte in maniera paritaria da donne e uomini. La diffusione di RdC/PdC si caratterizza per una forte concentrazione nel Mezzogiorno. Le donne italiane ricevono, in media, una pensione del 33,2 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. In Europa, il divario di genere per le pensioni è pari al 29,4 per cento, inferiore all'Italia.

- per **l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere**, le evidenze mostrano che la dispersione scolastica è un fenomeno ancora rilevante. Dal 2006 le ragazze e i ragazzi italiani che abbandonano precocemente la scuola sono in riduzione (10,4 e 15,6 per cento nel 2020) ma sono ancora superiori rispetto alla media europea (8,0 e 11,8 per cento nel 2020). Il divario di competenze tra studenti e studentesse quindicenni negli ultimi anni è diminuito sia in matematica che in scienze, mentre è aumentato in lettura, come rilevato dall'OCSE con l'indagine PISA (*Programme for International Student Assessment*). Le studentesse italiane ottengono risultati inferiori nell'alfabetizzazione finanziaria. Peggiorano i loro risultati sia rispetto ai maschi italiani che ai coetanei dei Paesi OCSE. La Banca d'Italia e il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria organizzano interventi e corsi di educazione finanziaria che hanno anche lo scopo di ridurre il gap di genere. Le donne italiane laureate tra i trenta e i trentaquattro anni sono in aumento costante e sono di più rispetto agli uomini (34,4 per cento contro 21,4 per cento). Le studentesse universitarie iscritte alle facoltà delle discipline STEM sono ancora poco numerose, seppure in aumento; il numero maggiore di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca è nell'area STEM (43,1 per cento delle donne dottorate), anche se sono in leggero calo rispetto al 2019. Le

giovani donne laureate occupate sono il 61,2 per cento, di meno rispetto agli uomini e sono in riduzione rispetto agli anni precedenti. Il divario di genere è in aumento negli ultimi anni. Anche l'occupazione delle donne con un titolo di istruzione secondario è in riduzione. Le giovani donne "neet" in Italia sono in aumento nel 2020, dopo alcuni anni di riduzione. Rimangono i divari di genere e le differenze con gli altri paesi europei dove, in media, il fenomeno è meno diffuso. Il tasso di migrazione degli italiani con titolo di studio terziario, di età compresa tra i 25 e i 39 anni, è diminuito nel corso degli anni e donne italiane laureate, nel 2019, sono emigrate di meno rispetto agli uomini. Le donne che accedono quotidianamente a internet e che utilizzano il personal computer sono in aumento, con cifre di poco inferiori rispetto a quelle degli uomini. Il 19 per cento delle donne italiane dichiara di essere in possesso di competenze digitali elevate, numero inferiore a quello degli uomini (25,2 per cento).

- per la **partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi**, con il sostegno della relativa normativa, prosegue la crescita della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e delle società a controllo pubblico non quotate. Nel 2020, in Italia quasi tutte le società quotate sono a dirigenza mista e le donne rappresentano il 38,8 per cento dei componenti dei consigli di amministrazione. Tuttavia, in assenza di vincoli normativi e date le caratteristiche delle consigliere all'interno delle assemblee che sono principalmente indipendenti e *interlockers*, si osserva una presenza delle donne nelle posizioni di comando decisamente più bassa rispetto a quella nei consigli di amministrazione. Nelle più grandi società quotate nella Borsa italiana si osserva, infatti, una più contenuta incidenza delle donne nella posizione di Presidente, sebbene in aumento rispetto al passato (17,6 per cento nel 2020 contro 5,4 per cento del 2014) e l'assenza di donne fra gli amministratori delegati italiani nel 2020 (dopo una esigua presenza intorno al 3 per cento nel 2018 e nel 2019). Tra il 2014 e il 2019, inoltre, nelle società non tenute a rispettare le quote di genere la presenza femminile negli organi amministrativi è rimasta stabile (nelle società private passando dal 22,5 per cento nel 2014 al 23,5 nel 2019) o è cresciuta in misura modesta (nelle banche dal 10,3 per cento al 15,1 per cento). Nell'attuale legislatura, iniziata il 23 marzo 2018, la rappresentanza delle donne in entrambe le camere del Parlamento supera un terzo del totale. È la più alta dall'inizio della storia della Repubblica e superiore alla media degli altri Paesi europei. Durante il governo Conte II aumenta la quota di donne rispetto alla compagine originaria, sebbene la percentuale rimanga comunque inferiore a quella raggiunta nel 2014. Quale conseguenza della redistribuzione dei seggi per l'uscita del Regno Unito dall'Unione, nel Parlamento europeo la rappresentanza delle deputate italiane diminuisce leggermente e si attesta intorno al 40 per cento. Negli enti locali, a seguito di varie riforme volte a incentivare la parità tra i sessi, la presenza femminile è cresciuta soprattutto tra le assessori e le consigliere comunali, mentre più contenuto è stato l'incremento e la loro presenza a livello regionale e provinciale. La pandemia da Covid-19 ha contribuito ad interrompere la progressiva riduzione alla partecipazione civica e politica degli italiani e

anche a generare un rinnovato interesse tra le donne. Rispetto al 2019 la percentuale di donne che hanno svolto almeno un'attività di partecipazione civica e politica è cresciuta più del doppio rispetto a quella degli uomini.

- per il **contrasto alla violenza di genere** con l'insorgere dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si è registrato un aumento dei casi di violenza contro le donne, soprattutto tra le mura domestiche, a causa della maggiore esposizione al rischio di violenza legato al confinamento forzato (*lockdown*) e alle accresciute difficoltà, per le vittime conviventi con il maltrattante, a denunciare e rivolgersi ai servizi di supporto. L'aumento dei casi di violenza di genere nel mondo come conseguenza della pandemia è stato chiaramente definito dalle Nazioni Unite "pandemia ombra" proprio per sottolinearne l'impatto devastante. In questo contesto, anche in Italia, c'è stata un'esplosione dei casi di violenza. Sulla base dei dati delle chiamate al numero verde nazionale antiviolenza 1522, infatti, si nota come dal 1° marzo al 16 aprile 2020 ci sia stato un incremento del 73 per cento rispetto allo stesso periodo del 2019 con un aumento del 59 per cento delle vittime che hanno chiesto aiuto. Anche se gli omicidi, sono in calo nel 2019 rispetto agli anni precedenti, aumentano quelli che hanno per vittime le donne, perlopiù per mano del partner o ex partner soprattutto al Sud. La violenza sulle donne è anche un problema di sanità pubblica per le ripercussioni che ha sui sistemi sanitari e assistenziali: si hanno, infatti, effetti negativi a breve e a lungo termine sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima. Le conseguenze per le donne possono, inoltre, determinare isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. Inoltre, gli effetti della violenza di genere si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità: anche i bambini che assistono alla violenza all'interno dei nuclei familiari (violenza assistita) possono soffrire di disturbi emotivi e del comportamento. I numeri del fenomeno sono importanti: il 31,5 per cento delle donne ha subito violenza fisica o sessuale, con le forme più gravi di violenza esercitate da partner, parenti o amici. Il Servizio sanitario nazionale garantisce assistenza alle donne vittime di violenza, mettendo a disposizione di tutte le donne una rete di servizi sul territorio, ospedalieri e ambulatoriali, socio-sanitari e socio-assistenziali. Tale azione passa anche attraverso strutture facenti capo al settore materno-infantile, come il consultorio familiare, al fine di assicurare un modello integrato di intervento. Uno dei luoghi in cui più frequentemente è possibile intercettare la vittima di violenza, è il Pronto Soccorso. Per la tempestiva e adeguata presa in carico delle donne vittime di violenza che si rivolgono al Pronto Soccorso sono state adottate specifiche "Linee Guida nazionali" per le Aziende sanitarie e le Aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria. Sempre più importante il ruolo dei centri antiviolenza e delle case rifugio, che, dopo il calo di contatti, in corrispondenza del *lockdown* di marzo 2020, si è incentrato nel trovare nuove strategie di supporto, utilizzando colloqui telefonici e l'uso della posta elettronica. Nei primi 5 mesi del 2020 sono state 20.525 le donne che si sono rivolte ai Centri antiviolenza, per l'8,6 per cento la violenza ha avuto origine da situazioni legate alla pandemia quali la convivenza forzata e la perdita del lavoro da parte dell'autore della

violenza o della donna. Il ricorso al congedo indennizzato per lavoratrici vittime di violenza nel 2020 è in aumento rispetto al 2019. A livello internazionale nel 2020 si sono svolte varie campagne di sensibilizzazione, incentrate sull'azione globale di prevenzione al fine di migliorare i servizi salvavita per donne; si è inoltre tenuta la 65a edizione della Commissione delle Nazioni Unite sullo Status delle donne (CSW65), dalla quale sono emerse conclusioni concordate da parte degli Stati membri delle Nazioni Unite per il contrasto a qualsiasi forma di violenza di genere.

- per **salute, stile di vita e sicurezza**, a seguito della pandemia da Covid-19, la tendenza all'aumento della speranza di vita alla nascita, evidenza nel 2020 una brusca interruzione e una significativa inversione di tendenza, con una riduzione di 1,4 anni per gli uomini (da 81,1 a 79,7 anni) e di 1 anno per le donne (da 85,4 a 84,4 anni). Il tasso di mortalità infantile ha visto fino al 2017 un'evoluzione positiva per entrambi i generi e una riduzione del divario di genere a favore delle donne, passando negli anni dal 2006 al 2018, dal 3,8 al 3,1 per gli uomini e dal 3 al 2,6 per le donne. La speranza di vita a 65 anni è più alta per le donne, evidenziando nel 2020 un gap di genere di 3,5 anni (calcolato come la differenza semplice, in valore assoluto, tra il dato degli uomini e il dato delle donne). L'indice della salute mentale segnala che il gap di genere è pari a 5 punti nel 2020 (71,0 per gli uomini e 66,0 per le donne). In particolare, per la depressione, l'indicatore per le donne è più elevato di quello degli uomini. In relazione agli stili di vita delle persone (obesità, consumo di fumo e alcol), gli uomini hanno comportamenti maggiormente a rischio. Per l'alcol, come anche per altri comportamenti a rischio, le donne si stanno allineando agli uomini. Le persone che dichiarano di non svolgere alcuna attività fisica rappresentano sempre una quota elevata della popolazione. La sedentarietà è più frequente tra le donne. Osservando il tasso di mortalità per tumori per 10.000 residenti, si osserva una diminuzione complessiva nel corso dell'ultimo decennio, grazie anche a un maggiore ricorso alla prevenzione. Nel 2020 sono stati riscontrati effetti negativi sulla prevenzione dovuti alla pandemia da Covid-19; tramite l'Osservatorio Nazionale Screening si è riscontrato che, per esempio, c'è stata una riduzione del 26,6 per cento degli inviti/contatti per la prevenzione del carcinoma alla mammella (si tratta di una riduzione di 980 mila donne invitate/contattate) e, ancora più rilevante è stata la diminuzione delle donne effettivamente esaminate (-37,6 per cento rispetto all'anno 2019). Il tasso di mortalità stradale ha mostrato invece una dinamica complessiva di miglioramento; a fronte di 80,6 morti per milione di abitanti nel 2008 si è giunti a 53,3 nel 2019. L'indicatore relativo alle persone che hanno subito incidenti in ambiente domestico conferma, come è facile supporre, che il genere più esposto a tale rischio è quello femminile: circa 15,6 donne su 1000 hanno avuto incidenti domestici nel 2019 a fronte di soli 9,2 uomini su 1000.

All'interno delle amministrazioni centrali dello Stato, la quota di lavoratrici è aumentata dal 53 per cento al 56,8 per cento tra il 2008 e il 2019, con l'88,0 per cento di esse impiegato nel comparto della Scuola. Le donne rappresentano la maggioranza dei dipendenti nelle scuole d'infanzia, primarie e secondarie, mentre costituiscono una minoranza nelle università. La presenza femminile è

Divari relativi al personale delle amministrazioni centrali dello

alta nella Carriera Penitenziaria e si registrano incrementi anche per la Carriera Prefettizia e nella Magistratura. Nelle Forze Armate, nei Corpi di Polizia e nei Vigili del Fuoco si rileva invece una forte prevalenza maschile, così come avviene per la Carriera Diplomatica e negli Istituti di Alta Formazione Artistico Musicale. Relativamente ai ministeriali e ai dipendenti della Presidenza del Consiglio, nel 2019, le donne rappresentano il 53,0 per cento del personale, con quote molto alte in alcuni ministeri, quali quelli del Lavoro e delle politiche sociali, della Giustizia, dell'Interno. Gli uomini sono invece più della metà dei dipendenti nei ministeri della Difesa, delle Infrastrutture e dei trasporti, delle Politiche agricole, alimentari e forestali e dello Sviluppo economico. Per le altre amministrazioni centrali dello Stato, nel 2019 il dato maschile non si distanzia molto da quello femminile e, per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, vi è una sostanziale parità. Tra il personale dirigenziale, la presenza maschile appare più marcata e aumenta procedendo verso le posizioni apicali. Titoli *post-lauream* ed età inferiore ai quarantacinque anni di età sono più diffusi tra le dirigenti donne, rispetto ai dirigenti uomini. Nel 2019, il tasso del *turnover* è dell'88,4 per cento per le donne e dell'83,8 per cento per gli uomini con la conseguenza di un calo dei dipendenti relativamente più marcato per gli uomini. Gli uomini riescono a garantire una presenza più assidua sul luogo di lavoro e, dal 2013 al 2020, hanno guadagnato mediamente di più in termini di retribuzione straordinaria rispetto alle donne, che invece tendono maggiormente ad adottare una modalità lavorativa *part time* e ad assentarsi dal lavoro, soprattutto per esigenze familiari di cura.

Nel 2020 si osserva il massimo utilizzo del *part-time* per entrambi i generi nel Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (15,0 per cento delle dipendenti e 7,8 per cento dei dipendenti) e si riscontra il divario più ampio presso il Ministero dell'interno (11,6 per cento di donne in *part-time* e 0,7 per cento di uomini). In quasi tutte le amministrazioni l'incidenza di dipendenti in *part-time* ha comunque subito una brusca contrazione, soprattutto per le donne. Sono però aumentati negli anni i padri e/o le madri con figli piccoli che optano per il *part-time* nei ministeri dell'Economia e delle finanze, dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e dell'Interno.

Tra 2019 e 2020, i giorni di maternità obbligatoria fruiti sono aumentati solamente per le dipendenti dei ministeri dell'Economia e delle finanze, della Giustizia, della Salute, delle Politiche agricole, alimentari e forestali e del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo. Inoltre, nel 2020 sono molti i ministeri in cui non risultano giorni fruiti di congedo di paternità sostitutivo della maternità. La composizione per genere del personale dei ministeri influisce sulla differenza di numero di donne e uomini fruitori del congedo parentale: nel 2020 sono più gli uomini che le donne ad utilizzarlo nei ministeri dell'Economia e delle finanze, della Giustizia, delle Politiche agricole, alimentari e forestali e dell'Interno. Anche per ciò che riguarda i giorni di assenza per congedo parentale, i padri nel Ministero dell'economia e delle finanze hanno usufruito del congedo di più rispetto alle madri, così come quelli dei ministeri dell'Interno, della Giustizia, delle Politiche agricole, alimentari e forestali. La durata del congedo parentale fruito dalle madri è invece superiore a quella relativa ai padri in tutte le altre amministrazioni. Il numero medio di giorni di congedo usufruito dalle madri è più elevato rispetto ai padri nei vari

<p>Ministeri, tranne che nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Inoltre, i giorni medi di congedo parentale fruiti dai padri e/o madri sono diminuiti nella maggior parte delle amministrazioni tra 2019 e 2020. Nel 2020 l'adesione al lavoro agile ordinario appare più diffusa tra le donne rispetto che tra gli uomini. Nei ministeri in cui lo <i>smart working</i> è ormai utilizzato e adeguatamente regolamentato, sono state avviate procedure di monitoraggio sui dipendenti e sui dirigenti da cui, nella maggior parte dei casi, è emersa una complessiva soddisfazione. Per quanto riguarda, invece, l'estensione straordinaria di tale strumento dovuta alla pandemia da Covid-19, a partire dal marzo 2020 i ministeri si sono regolamentati ed organizzati per garantire lo <i>smart working</i> in via emergenziale alla maggioranza dei dipendenti. In generale, in gran parte dei ministeri, i fruitori del lavoro agile diminuiscono tra il periodo marzo/settembre 2020, quando il lavoro agile era diventato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni e quello settembre/dicembre 2020, periodo in cui il lavoro agile era applicato al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che potevano essere svolte in tale modalità. Tuttavia, in controtendenza con tale andamento, si riscontra un aumento di dipendenti in lavoro agile emergenziale nella seconda parte del 2020, sia nei dati forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che in quelli relativi al Ministero della Salute, mentre nel ministero della Difesa risulta un aumento delle sole donne in <i>smart working</i> straordinario nel periodo settembre/dicembre 2020. Molte Amministrazioni hanno poi introdotto specifici meccanismi di monitoraggio dello <i>smart working</i> emergenziale, per controllare l'andamento del fenomeno: è emerso un livello medio-alto di soddisfazione dei dipendenti, soprattutto donne, ma anche disagio, legato anche alla difficoltà nel separare vita privata e lavorativa.</p> <p>Nel 2020 quasi tutte le amministrazioni garantiscono al proprio personale servizi per favorire la conciliazione tra vita professionale e privata. Nella maggior parte dei casi, il servizio di asilo nido è in gestione diretta. Rispetto al 2019 il ricorso ai nidi è in calo in quasi tutte le amministrazioni, con l'unica eccezione nel Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale. Come negli anni precedenti, sono le donne a utilizzare di più tale servizio, tranne che nei Ministeri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle Infrastrutture e dei trasporti e della Difesa. Nel 2020 sono attivi centri estivi e/o dopo scuola solo nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel Ministero dell'interno e in quello degli Affari esteri e della cooperazione internazionale. Il Ministero dell'economia e delle finanze offre invece dei <i>voucher</i> ai dipendenti per le spese di assistenza domiciliare a genitori disabili, figli di età inferiore a 13 anni o disabili indipendentemente dall'età.</p> <p>Nel 2020 quasi tutte le amministrazioni offrono corsi di formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, ai quali partecipano principalmente le donne. I corsi comuni a più amministrazioni riguardano: la violenza di genere, lo <i>smart working</i>, il benessere lavorativo, il bilancio di genere e il <i>Diversity Management</i> nella Pubblica Amministrazione.</p>	
<p>Nel corso del 2020, l'attività legislativa in materia di pari opportunità e di riduzione delle diseguaglianze di genere ha prodotto numerosi provvedimenti, inclusi quelli volti ad affrontare la pandemia da Covid-19. Tra le misure</p>	<p>Interventi diretti alla riduzione dei</p>

**divari di genere
emanati nel
2020**

introdotte dalla legge di bilancio per il 2020 si segnala l'istituzione di due fondi, rispettivamente per la costruzione o manutenzione di asili nido e scuole dell'infanzia e per l'assegno universale e per i servizi alla famiglia, quest'ultimo volto a finanziare, tra l'altro, misure già esistenti quali l'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) e il bonus asilo nido. Sono state altresì incrementate le risorse per il contrasto alla violenza di genere. Interventi ulteriori hanno riguardato l'inserimento, nell'offerta formativa delle università, di corsi di studi di genere; la concessione di mutui a tasso zero per investimenti destinati ad aziende agricole condotte da imprenditrici; l'istituzione di un fondo per elargire un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno; lo stanziamento di risorse per il sostegno allo studio, la ricerca e la valutazione dell'incidenza dell'endometriosi. È stato inoltre prorogato per il 2020 il congedo obbligatorio di paternità, elevandone la durata da cinque a sette giorni, poi innalzata ulteriormente a dieci giorni per tutto il 2021 dalla successiva legge di bilancio. In aggiunta sono state estese l'Ape sociale donna e l'"opzione donna" per l'anno 2020. Sono state 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). Infine, sono stati previsti esoneri contributivi per promuovere il professionismo nello sport femminile.

Ancora più ampio è stato lo spazio dedicato alle tematiche di genere dalla legge di bilancio per il 2021. In tema di conciliazione tra vita professionale e privata, gli interventi hanno previsto il finanziamento del fondo per il riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal *caregiver* familiare e l'incremento delle risorse del fondo di solidarietà comunale per l'aumento dei posti disponibili negli asili nido comunali. Tra le politiche del lavoro si segnalano: l'esonero contributivo per le assunzioni di donne lavoratrici nel biennio 2021-2022; l'istituzione del fondo a sostegno dell'impresa femminile; un finanziamento annuo, a partire dal 2021, dell'Ente nazionale per il micro-credito; un fondo per il sostegno della parità salariale di genere e il rifinanziamento del fondo di sostegno al *venture capital*, per investimenti in progetti di imprenditoria femminile altamente innovativi. Nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, sono stati elargiti finanziamenti sia per il trattamento cognitivo-comportamentale degli autori di reati contro le donne, negli istituti penitenziari, sia per l'istituzione del fondo contro le discriminazioni e la violenza di genere. Nell'ambito della tutela del lavoro, previdenza e assistenza, è stato istituito un fondo per ospitare genitori detenuti, con bambini al seguito, in case-famiglia protette e in case-alloggio; è stato concesso inoltre un contributo mensile alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali, con figli disabili a carico. Riguardo il tema della salute, a decorrere dall'anno 2021, è stato creato un fondo per il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto, da parte degli ospedali pubblici e convenzionati, di test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce; infine in tema di parità dei diritti, è stata finanziata l'attuazione del piano di azione in ottemperanza della risoluzione n. 1325 del 2000 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, riguardante le donne, la pace e la sicurezza.

Oltre alla legge di bilancio per il 2021, nel 2020 sono stati emanati altri provvedimenti inerenti alle tematiche di genere. In particolare, nell'ambito della conciliazione tra vita professionale e privata, è stata riconosciuta la priorità

nell'accoglimento delle istanze di lavoro in modalità agile ai lavoratori del settore privato con patologie gravi e ridotte capacità lavorative, agli immunodepressi e ai loro familiari conviventi. È stato anche stabilito che entro il 31 gennaio di ogni anno le pubbliche amministrazioni redigano il piano organizzativo del lavoro agile (POLA), per individuarne le modalità attuative e garantire che almeno il 60 per cento dei dipendenti se ne possa avvalere. In caso di mancata adozione del piano, il lavoro agile si sarebbe applicato almeno al 30 per cento dei dipendenti; successivamente la quota minima di dipendenti autorizzati al lavoro agile si è ridotta al 15 per cento. È stato inoltre incrementato il fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e di istruzione. Relativamente al contrasto della violenza di genere, sono state elargite risorse aggiuntive sia per il fondo per l'istituzione e il potenziamento dei centri di riabilitazione per uomini autori di violenza dal 2020, sia per la prevenzione e il contrasto della violenza per motivi collegati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e per il sostegno delle vittime; tale intervento, inizialmente previsto solo per il 2020, è stato poi reso strutturale. In realtà, anche altre misure di contrasto alla violenza di genere emanate durante la fase emergenziale potranno determinare un cambiamento permanente nella vita delle vittime, ad esempio le ulteriori risorse stanziare in favore delle case rifugio pubbliche e private e l'istituzione del fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza per favorire percorsi di autonomia e di emancipazione. Nell'ambito della tutela della salute di coloro che intraprendono un percorso di transizione di genere, è stato stabilito che i farmaci ormonali per l'impiego nel processo di virilizzazione di uomini *transgender* siano a totale carico del servizio sanitario nazionale.

Il 2020 è stato caratterizzato anche dagli interventi volti a contrastare gli effetti provocati dall'emergenza sanitaria; la maggior parte ha avuto efficacia limitata nel tempo e solo alcuni sono stati di natura strutturale. Con l'intento di non accrescere disuguaglianze già esistenti, comprese quella tra donne e uomini, diverse misure hanno toccato la conciliazione tra vita professionale e privata (per esempio, in materia di lavoro agile, congedi straordinari e bonus baby-sitting), il contrasto alla violenza di genere nell'ambiente domestico e il mercato del lavoro (nel caso del sostegno al reddito per i lavoratori domestici, a prevalenza donne).

Infine, a livello europeo, per l'anno 2020 è stato istituito il Fondo per la Ripresa dell'Unione Europea (cosiddetto *Recovery Fund*), dispositivo ideato allo scopo di contrastare la crisi economia e sanitaria collegata alla pandemia di Covid-19, attraverso una strategia basata su investimenti in transizione energetica, digitale e sulla solidità delle finanze pubbliche. Il Regolamento dell'Unione europea sul *Recovery Fund* ha richiesto esplicitamente che i piani nazionali per la ripresa e la resilienza adottassero un approccio di *gender mainstreaming* negli interventi. Sempre in ambito europeo è stata programmata la Strategia per la parità di genere 2020-2025. Le priorità indicate prevedono il contrasto alla violenza e agli stereotipi di genere, la riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro e nell'assistenza familiare, il raggiungimento della parità nella partecipazione ai diversi settori economici, a livello decisionale e politico, la risoluzione del problema del divario retributivo e pensionistico di genere.

I sistemi fiscali e le decisioni di politica fiscale influenzano diversamente le scelte

Le entrate del

di uomini e donne, ad esempio sulla carriera lavorativa, sulle scelte di procreazione, sulla decisione di acquistare sul mercato servizi di cura e di gestione domestica. Anche nella maggior parte dei paesi europei, in cui vige una tassazione su base individuale e progressiva, con detrazione per i carichi familiari e che prescinde quindi dal genere del contribuente, sono evidenti effetti indiretti sul genere.

L'adozione di un approccio di *gender mainstreaming* nelle scelte di politica fiscale, così come l'attenzione agli effetti delle disposizioni fiscali in un'ottica di genere sono tuttora scarsi; l'analisi di seguito riportata si sofferma su alcune politiche fiscali.

Relativamente agli effetti redistributivi del sistema tributario sui redditi, esaminati per genere e classi di reddito, si evidenzia 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. Tale risultato è spiegabile principalmente con la constatazione che le donne nella coppia, molto più frequentemente degli uomini, si occupano dei lavori domestici e della cura dei figli, spesso accettando una retribuzione inferiore (a vantaggio di maggiore 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".

La tassazione sui secondi percettori di reddito è un tema con una connotazione di genere: al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro per le persone inattive o a basso reddito (più frequentemente quindi per le donne) i sistemi fiscali possono determinare una diversa aliquota marginale implicita. In Italia il cuneo fiscale medio sul secondo percettore di reddito di un nucleo familiare con due figli è stimato pari al 45,4 per cento nel 2020, più basso rispetto all'anno precedente (45,8 per cento) a causa delle misure di riduzione del cuneo fiscale introdotte nel nostro Paese a partire dal 1° luglio 2020. Seppure in miglioramento risulta tuttavia ancora superiore a quello di altri Paesi europei (in Francia e Spagna, ad esempio, dove nel 2019 era rispettivamente pari al 45 e 40 per cento).

Alcune agevolazioni fiscali possono concorrere a minimizzare le differenze di genere, per esempio le detrazioni delle spese per addetti all'assistenza personale e per le iscrizioni agli asili nido, ma anche le deduzioni dei contributi per addetti ai servizi domestici e familiari. Per gli anni di imposta 2006 – 2017 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, a partire dal 2018, si assiste a una diminuzione generalizzata in termini sia di numero delle detrazioni fruitive (senza variazioni sostanziali con riferimento alle percentuali di genere) che di ammontare delle stesse.

Sebbene il regime fiscale agevolato per il cosiddetto "Rientro dei cervelli" non abbia tra le proprie finalità quello di incidere in modo diretto sulle differenze di genere, le donne sembrerebbero averne beneficiato in misura

bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere.

<p>proporzionalmente superiore rispetto agli uomini. Nell'anno d'imposta 2019, i soggetti che hanno beneficiato delle agevolazioni sono stati 12.945, di cui il 31 per cento circa rappresentato da donne. Il reddito da lavoro dipendente medio dichiarato dalle donne, anche se inferiore a quello dichiarato dagli uomini (70.701 euro contro 121.950 euro), è comunque molto più elevato del reddito medio dei contribuenti italiani. Infatti, analizzando l'insieme dei lavoratori con redditi medio alti (superiori a 55.000 euro) si osserva che solo il 25,9 per cento del totale è costituito da donne, mentre ponendo l'attenzione sui lavoratori qualificati rientrati dall'estero grazie all'agevolazione, la quota delle donne sale al 31 per cento del totale. Infine, per l'anno d'imposta 2019 è stato disposto l'ampliamento del limite per l'adesione al regime forfetario; analizzando le nuove adesioni, sembrerebbe che la misura abbia avuto un impatto neutrale rispetto al genere poiché le nuove adesioni da parte delle donne sono risultate pari a circa il 34,2 per cento del totale, un dato molto simile a quello dell'anno precedente considerando tutti i regimi di tassazione (circa il 32,7 per cento del totale).</p>	
<p>Il bilancio di genere dello Stato prevede una "riclassificazione" delle spese del Rendiconto alla luce di una valutazione del loro diverso impatto sui divari di genere. Le categorie di riclassificazione sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • spese "dirette a ridurre le diseguglianze di genere" relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguglianze di genere o a favorire le pari opportunità; • spese "sensibili" relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguglianze tra uomini e donne; • spese "neutrali" relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere. <p>Le linee guida per la classificazione del Consuntivo 2020 hanno mantenuto il metodo di riclassificazione delle spese e, per l'individuazione delle spese del personale, si rifanno in gran parte ai criteri della passata edizione. Le spese per il personale sono escluse dall'esercizio di classificazione e sono analizzate a parte perché non hanno una finalizzazione propria ma sono strumentali alla realizzazione dei diversi interventi statali. Possono avere o meno un impatto sul genere in relazione alla missione, programma o azione entro cui sono collocate. L'emergenza sanitaria ha determinato una significativa espansione della spesa totale del bilancio dello Stato che, a consuntivo, è risultata essere pari a circa 1.076,1 miliardi in termini di impegni (+30,7 per cento rispetto al 2019) e 980,6 miliardi di pagamenti (+18,1 per cento). Al netto delle spese del personale, la spesa impegnata nel 2020 ammonta a 937,2 miliardi (+35,1 per cento rispetto all'esercizio precedente). Per circa l'85,8 per cento (+2,6 punti percentuali rispetto al 2019) le spese al netto del personale sono classificate come neutrali al genere, il 13,6 per cento è riconosciuto come sensibile al genere, mentre quella considerata come diretta a ridurre le diseguglianze di genere costituisce appena il 0,56 per cento degli impegni (5,5 miliardi circa e +0,26 punti percentuali rispetto al 2019).</p> <p>Il 2020 si caratterizza per un'espansione delle spese destinate alla conciliazione tra vita professionale e lavorativa e per la tutela dei diritti della genitorialità. Rappresentano il 56 per cento circa delle spese impegnate per la riduzione delle diseguglianze di genere, sono misure potenziate in risposta all'emergenza pandemica che ha aumentato il tempo da dedicare alla famiglia.</p>	<p>Le spese del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere:</p> <p>Metodologia generale e Riclassificazione del conto del bilancio dello Stato 2020 secondo una prospettiva di genere.</p>

<p>Seguono quindi le spese per la tutela della maternità e della genitorialità (24,3 per cento), nonché per il sostegno economico alle famiglie in condizioni di disagio dovuto a malattia e non autosufficienza.</p> <p>All'interno delle amministrazioni centrali, le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere sono destinate prevalentemente agli asili nido aziendali, ai 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. Gli interventi diretti alla riduzione delle disuguaglianze di genere si concentrano prevalentemente in tre missioni del bilancio statale, "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia" (4,31 miliardi in termini di impegni) "L'Italia in Europa e nel mondo" (0,55 miliardi); "Politiche previdenziali" (0,47 miliardi) e sono principalmente trasferimenti ad altri soggetti pubblici in termini di categorie economiche della spesa. Si tratta soprattutto di trasferimenti agli enti previdenziali, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e a organizzazioni internazionali.</p> <p>Anche 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. Sono considerate sensibili anche spese nell'ambito della fornitura di servizi di istruzione, di accoglienza degli immigrati e richiedenti asilo e della giustizia. Le spese sensibili al genere aumentano se si considera anche il costo del lavoro. Una parte significativa del fattore produttivo rappresentato dal personale delle amministrazioni appare infatti associabile ad attività che possono avere impatti, anche indiretti sulle disuguaglianze</p>	
<p>Nel bilancio di genere le amministrazioni centrali dello Stato e la Presidenza del Consiglio dei Ministri comunicano le azioni intraprese e gli indirizzi specifici emanati per incidere sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nel corso dell'anno 2020 tramite l'apposito questionario.</p> <p>Tra gli indirizzi specifici promossi per la riduzione dei divari di genere, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha messo in evidenza il contrasto alla tratta degli esseri umani; il sostegno alle imprese; le quote di genere e pari opportunità nelle PA; la conciliazione di tempo vita-lavoro; la violenza sessuale e di genere; le mutilazioni genitali e matrimoni forzati; il contrasto alla pedofilia e pornografia minorile e la cultura scientifica e stereotipi di genere. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tramite il Comitato nazionale di parità lavoro e della Consigliera di parità, è intervenuto per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ha emanato l'atto di indirizzo 2020 per il Terzo Settore individuando, tra i vari obiettivi dell'atto, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'<i>empowerment</i> delle donne e delle ragazze. Infine, con apposito Decreto interministeriale sono stati individuati, per l'anno 2021, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiori almeno del 25,0 per cento, per i quali sono concessi incentivi per l'assunzione. Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, nei propri atti d'indirizzo, ha fissato la protezione dei rifugiati più vulnerabili (donne e minori) tra gli obiettivi da perseguire e, nell'ambito degli aiuti allo sviluppo, la valorizzazione del ruolo delle donne. All'interno della</p>	<p>Indirizzi e azioni intraprese dalle amministrazioni – Politiche settoriali.</p>

propria azione amministrativa sono stati promossi anche la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e la parità di genere. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a supporto dei docenti, del personale scolastico e delle famiglie, ha realizzato un'apposita piattaforma *web*, in cui sono raccolte le esperienze delle scuole sul tema delle pari opportunità e sono offerti strumenti informativi, di scambio e di supporto.

Alcune amministrazioni hanno individuato delle **azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere nel 2020**, tuttavia solo poche di loro hanno previsto sistemi di monitoraggio corredati di dati e indicatori per genere e ancora meno hanno realizzato analisi di genere di contesto e/o di impatto potenziale delle politiche. Per la maggior parte degli interventi si è trattato di un proseguimento di azioni già segnalate nel 2019, mentre solo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero dell'Economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ed il Ministero dell'istruzione e dell'università hanno indicato nuove azioni.

Il numero più consistente di nuovi interventi è stato realizzato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, tra i quali si annoverano il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare; il potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali; la pubblicazione dell'Avviso "STEM2020" per il finanziamento di progetti educativi nelle materie STEM per bambine e ragazze e la ripartizione del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza. Il Ministero dell'economia e delle finanze ha realizzato una nuova iniziativa dedicata a progetti editoriali dedicate alle donne sul tema dell'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale tramite il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali segnala lo sgravio contributivo in favore delle cooperative sociali che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, le iniziative a favore delle società sportive femminili che stipulano contratti di lavoro con atlete e la tutela della maternità indirizzati a ridurre le disuguaglianze di genere o sensibile al genere. Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ha segnalato le iniziative di attuazione del terzo piano di azione nazionale relativa alla risoluzione n. 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite su "Donne, pace e sicurezza". Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha predisposto il Bando "Iniziativa di promozione a supporto del disagio giovanile" destinato alle istituzioni scolastiche territoriali per la selezione e il finanziamento di progetti per attività volte a contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e a favorire percorsi formativi di orientamento. Il Ministero della salute ha segnalato il finanziamento, ripartito tra le Regioni, degli interventi per la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile.

Le **iniziative** del 2020 segnalate dalle amministrazioni centrali come **sensibili al genere** sono numericamente esigue, con l'eccezione della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha comunicato, tra le altre, iniziative per il supporto per lo sviluppo dei Centri per la famiglia, la convenzione con Consap per l'accesso al credito e l'avviso "*Time to care*" finalizzato a favorire lo scambio intergenerazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha indicato le

<p>agevolazioni contributive per particolari settori produttivi e categorie lavorative e specifiche misure di contrasto alla povertà, mentre il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della giustizia ha proseguito negli istituti penitenziari l'organizzazione delle attività lavorative retribuite che prevedono l'occupazione dei detenuti e che hanno coinvolto principalmente le donne.</p>	
<p>Le politiche pubbliche dirette a promuovere la parità di genere sono finanziate anche al di fuori del bilancio dello Stato. La dimensione di genere nel disegno delle politiche finanziate dai fondi comunitari è stata integrata a partire dagli anni Novanta. La parità di genere è un principio trasversale di cui si tiene conto nella programmazione, attuazione e valutazione degli interventi, nonché un asse di intervento specifico, nel ciclo dei fondi strutturali europei dal 1994-1999. La Strategia per la parità di genere 2020-2025, presentata a marzo 2020 dalla Commissione Europea conferma la volontà della Commissione stessa di garantire l'integrazione della dimensione di genere all'interno degli strumenti previsti nel quadro finanziario pluriennale.</p> <p>In Italia, secondo i dati del Sistema di Monitoraggio Nazionale (pubblicati sul portale <i>OpenCoesione</i>), aggiornati al 31 dicembre 2020, nel Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e nel Fondo Sociale Europeo del ciclo 2014-2020, i progetti diretti alla promozione della parità di genere sono circa 103mila progetti sui 473mila complessivi, per un costo pubblico complessivo di circa 489,9 milioni di euro, a fronte di un costo complessivo pari 49,0 miliardi di euro. Rispetto all'analisi dello scorso anno, riferita al 31 dicembre 2019, sono entrati in fase di monitoraggio quasi 6 mila nuovi progetti per un costo pubblico complessivo di 95,8 milioni di euro e oltre 24,0 milioni di euro spesi. Le risorse sono state concentrate principalmente su quattro ambiti: l'accesso al mondo del lavoro, la formazione, la creazione o il miglioramento di servizi per la conciliazione tra tempo di vita familiare e tempo di lavoro e, infine, di servizi di cura e l'inclusione sociale di categorie a rischio.</p> <p>Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale sostiene numerosi interventi nei paesi terzi per la parità di genere e l'<i>empowerment</i> delle donne che vengono attuati dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS). Nel 2020, tra le risorse a disposizione dell'AICS, la percentuale delle risorse considerata come diretta a ridurre le diseguaglianze di genere è stata del 41,6 per cento (oltre 244 milioni di euro) sul totale delle risorse impegnate (circa 587,3 milioni). Rispetto al biennio precedente la quota di risorse impegnate per ridurre le diseguaglianze di genere è aumentata in maniera consistente (nel 2019 era il 9 per cento e nel 2018 l'8 per cento). Le attività avviate con queste risorse riguardano principalmente l'aiuto umanitario (inclusi alcuni progetti riguardanti la lotta alla violenza di genere) e l'ambito sanitario, con lo scopo di contribuire a migliorare le condizioni di vita di donne e ragazze, soprattutto per quanto riguarda la salute sessuale, riproduttiva e materno-infantile, in un contesto di crisi globale, causata dalla pandemia da Covid-19. Altre iniziative si sono distribuite tra i restanti settori, tra cui quello bancario e finanziario e la protezione e la prevenzione della violenza di genere.</p>	<p>Alcuni approfondimenti su spese fuori bilancio: contributo dei fondi strutturali europei 2014-2020 e iniziative di cooperazione allo sviluppo.</p>