



## Linee Guida per gli Enti Locali

Una metodologia per valutare in ottica di genere il Bilancio di un Ente

*Un risultato della sperimentazione del Bilancio di Genere della Provincia di Pistoia*



**FSE Investiamo nel vostro futuro**  
**Cresce l'Europa, Cresce la Toscana**



## INDICE

Presentazione.....	3
1. Introduzione.....	4
2. Il Gender Mainstreaming .....	6
3. Il bilancio di genere.....	7
4. Perché una pubblica amministrazione dovrebbe fare un’analisi di Gender Budgeting?.....	9
4.1 Il bilancio di genere nel quadro più ampio dell’analisi delle politiche pubbliche.....	10
4.2 La valutazione ex post ed il bilancio di genere .....	12
5. Presentazione dell’approccio metodologico della Fondazione Giacomo Brodolini in materia di Bilancio di Genere .....	13
5.1 Analisi del contesto sociale .....	13
5.2 Analisi della presenza femminile nelle pubbliche istituzioni .....	16
5.3 Analisi di genere del personale.....	17
5.4 L’applicazione degli indicatori di genere .....	19
6. Un esempio concreto di Gender Budgeting: l’analisi del servizio “ <i>Formazione professionale ed altri servizi inerenti l’istruzione</i> ” della Provincia di Pistoia .....	23
6.1 Analisi del contesto specifico .....	23
6.2 L’applicazione degli indicatori di genere .....	25
Appendice A. Riferimenti normativi regionali.....	27
Appendice B. Il glossario della parità.....	33



## **Presentazione**

Le presenti Linee Guida costituiscono un esito della sperimentazione di analisi di genere del bilancio provinciale, uno strumento voluto dalla nostra Amministrazione allo scopo di fornire agli Enti Locali una metodologia innovativa per realizzare il bilancio di genere. La finalità principale è quella di diffondere la cultura del bilancio di genere sul territorio, nella consapevolezza che in molti casi i Comuni rappresentano il primo referente dei cittadini e delle cittadine nell'accesso ai servizi pubblici.

La sperimentazione del bilancio di genere, che ha riguardato la nostra Amministrazione, rappresenta un'azione innovativa per il nostro territorio, prevista nel Piano Straordinario per l'Occupazione Femminile approvato dal Consiglio Provinciale Straordinario sui problemi della crisi, tenutosi nell'ottobre 2009. Oltre all'analisi di genere del bilancio, la sperimentazione prevedeva anche la realizzazione di una serie di attività di sensibilizzazione e di mainstreaming di genere, nei confronti dei vari attori dello sviluppo locale (scuole, parti sociali, enti locali), nella consapevolezza che la costruzione delle pari opportunità per tutti, donne e uomini, è possibile soltanto attraverso la collaborazione e l'impegno dei vari soggetti.

La scelta di realizzare l'analisi del bilancio in ottica di genere, si inserisce in un quadro più generale di grande attenzione della nostra Amministrazione, non solo verso le politiche di genere, ma in particolare verso l'innovazione delle nostre attività e dei nostri servizi, al fine rispondere in modo più efficace alle esigenze della cittadinanza ed ai mutamenti che attraversano la nostra società.

In questa direzione la realizzazione del bilancio sociale; il potenziamento degli osservatori, al fine di poter contare in tempo reale delle informazioni che caratterizzano il sistema economico locale; un'attenzione continua verso la valutazione delle politiche e degli interventi, che ci permette di programmare in modo più efficace le attività; la realizzazione di un processo di programmazione delle politiche integrate, che privilegia un approccio partecipativo valorizzando il contributo delle parti sociali; un'organizzazione innovativa dei servizi per l'impiego, per favorire l'occupazione e l'occupabilità e sostenere la competitività delle imprese.

Si tratta soltanto di alcuni esempi che denotano un approccio della nostra Amministrazione alla governance locale, caratterizzata dal coinvolgimento e dal dialogo continuo con i vari stakeholders, nonché tra i settori dell'Ente. Questo rappresenta un patrimonio dell'Amministrazione Provinciale che si configura sempre più quale presidio territoriale strategico per lo sviluppo locale, per la programmazione delle politiche ed il coordinamento dei vari soggetti.

*Federica Fratoni*  
*Presidente della Provincia di Pistoia*

## 1. Introduzione

Il Bilancio di Genere permette di analizzare bisogni, progettare, attuare e valutare gli interventi a partire dalla constatazione che le politiche non sono neutre ma che hanno effetti diversi sulle persone a seconda delle loro caratteristiche, prima tra tutte il genere. L'amministrazione della Provincia di Pistoia, mostrando senza dubbio una crescente sensibilità nei confronti delle tematiche di genere, ha sperimentato il Bilancio di Genere nel 2011 nei settori: Formazione, Lavoro, Istruzione e Sviluppo economico, in relazione al bilancio 2009, in virtù di un'azione prevista nel Piano Straordinario per l'Occupazione Femminile. Si tratta di una sensibilità oltremodo apprezzabile, soprattutto perché rispondente ad una scelta strategica dell'Amministrazione compiuta unicamente su base volontaria. Come è noto, infatti, non esiste a tutt'oggi nel nostro paese un impegno per la realizzazione del bilancio di genere a livello nazionale. Di conseguenza, a differenza di altri paesi le esperienze di gender budgeting che sono state realizzate, sono avvenute esclusivamente a livello degli enti locali, e sulla base di iniziative a territoriali. Nei fatti le pubbliche amministrazioni territoriali che in Italia hanno deciso fino ad oggi di investire nella realizzazione di analisi di contesto propedeutiche al bilancio di genere così come nella vera e propria realizzazione di bilanci di genere rimangono una minoranza, nonostante la presentazione di proposte di legge in questo senso<sup>1</sup>. La regione Toscana si distingue per un'attenzione specifica al bilancio di genere (come dimostra l'esplicito riferimento nella legge regionale 16 del 2009 sulla Cittadinanza di genere). Tale sensibilità alla questione delle disuguaglianze di genere e alla promozione delle pari opportunità si riflette nelle misure adottate dagli Assessorati, sia nelle attività di ordinaria gestione che nelle iniziative straordinarie intraprese nel tentativo di fronteggiare l'eccezionalità della crisi economica mondiale che ha colpito pesantemente il territorio provinciale.

Ci si riferisce in particolare al Piano Straordinario per l'Occupazione Femminile che prevede espressamente la realizzazione del Bilancio di Genere e costituisce un mix interessante di interventi mirati e posti in essere molto rapidamente per rispondere alle esigenze della componente femminile del mercato del lavoro provinciale. Una importante attenzione di genere emerge anche dall'attività dell'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro che raccoglie e diffonde nei suoi rapporti periodici dati e rilevazioni che contengono dati disaggregati per genere a tutti i livelli. Sullo sfondo di un tale impegno si legge l'azione costante di promozione e monitoraggio dell'animatrice provinciale di parità, attenta a diffondere un approccio di mainstreaming di genere, ovvero di adozione di un punto di vista di genere, a tutti i livelli degli interventi promossi dagli Assessorati.

Un tale impegno si propone anche come esempio per le amministrazioni comunali che vogliono adottare lo stesso approccio. Questo è il motivo per cui la Provincia di Pistoia ha fortemente voluto la realizzazione di queste Linee guida: perché la propria esperienza possa divenire un punto di riferimento per i comuni che afferiscono al proprio territorio, nella consapevolezza che in molti casi le Amministrazioni Comunali rappresentano il primo referente dei cittadini nell'accesso a beni e servizi pubblici.

---

<sup>1</sup> Si fa qui riferimento Disegno di legge d'iniziativa della Senatrice Dato, comunicato alla Presidenza del Parlamento l' 11 gennaio 2006 e Proposta di legge d'iniziativa dei Deputati Zanella, Boato, presentata il 28 aprile 2006: Disposizioni per l'istituzione dei Bilanci di Genere per la pubblica amministrazione.

Le Linee Guida, infatti, costituiscono uno strumento agile e pratico per presentare e spiegare quali siano i passi fondamentali per realizzare il Bilancio di Genere secondo la metodologia adottata dall'Amministrazione Provinciale, che è una metodologia originale sviluppata dalla Fondazione Giacomo Brodolini. Ovviamente, con queste Linee guida, proprio perché ci si riferisce ad una metodologia e ad una esperienza specifiche non si vogliono esaurire la molteplicità dei metodi esistenti per realizzare il Bilancio di Genere, i quali spesso si accompagnano a diversi approcci per lo studio del fenomeno della differenze di genere.

I capitoli di cui si compongono queste Linee Guida sono in tutto sei, più due appendici.

Oltre la presente introduzione, che è il primo capitolo, il secondo ed il terzo capitolo presentano i fondamentali strumenti concettuali che si utilizzeranno in seguito, rispettivamente: il concetto di *mainstreaming* di genere e quello di bilancio di genere.

Il quarto capitolo è dedicato alle motivazioni per cui una pubblica amministrazione dovrebbe impegnarsi in un'analisi di Gender Budgeting, considerando soprattutto le implicazioni in materia di valutazione delle politiche pubbliche (ex post).

Nel quinto capitolo, si descrive la metodologia, sviluppata dalla Fondazione Giacomo Brodolini, che è stata adottata nell'esperienza dell'amministrazione Provinciale di Pistoia. Tale capitolo si suddivide in ulteriori quattro sezioni corrispondenti ai quattro momenti necessari per l'applicazione della metodologia. In primo luogo, si descrive come realizzare l'analisi di genere del contesto demografico, sociale ed economico su cui incidono le strategie decisionali per perseguire gli obiettivi di *mainstreaming* di genere. Nella seconda parte, si analizza la presenza femminile nelle pubbliche istituzioni, al fine di comprendere quanto spazio ci sia per le donne per incidere sulle reali scelte di policy: la distribuzione del potere, spesso ineguale tra uomini e donne, incide infatti sulla possibilità di incorporare obiettivi di *mainstreaming* di genere nelle strategie decisionali di una amministrazione. In terzo luogo, si presenta l'analisi di genere del personale. Infine, si presenta come si codifica il bilancio e come tale operazione permetta una chiara ed immediata lettura in un'ottica di genere delle voci di spesa.

Il sesto capitolo presenta un esempio di analisi in un'ottica di genere del Bilancio della Provincia di Pistoia per quanto attiene al servizio "Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione" dell'Assessorato Formazione, Sviluppo Economico ed Istruzione per l'annualità 2009. Questo capitolo si suddivide in due sezioni: una relativa all'analisi di contesto, ed una di approfondimento sull'applicazione degli indicatori di genere. Nelle Appendici, infine, è disponibile un glossario dei termini di riferimento per le pari opportunità e una serie di riferimenti normativi regionali.

Nel corso di questo scritto la presentazione di ciascuna metodologia è accompagnata da tabelle contenenti dati ed indicatori utili per l'analisi<sup>2</sup>. Gli esempi di interpretazione dei dati sono tratti da "Il bilancio di genere della Provincia di Pistoia del 2009", presentati sotto il titolo "*Guida alla lettura*", contraddistinti da una grafica diversa ed inseriti in riquadri.

---

<sup>2</sup> Le liste di indicatori presentate contengono quelli scelti in questa esperienza di ricerca e ritenuti minimamente necessari per un'analisi adeguata. Ovviamente esse sono suscettibili di ulteriori integrazioni con altri, a seconda degli interessi che potrebbero emergere negli specifici contesti.

## **2. Il Gender Mainstreaming**

La comprensione della realtà in un'ottica di genere è il presupposto essenziale per una reale attenzione alle pari opportunità tra uomini e donne.

Il Mainstreaming di genere è una strategia globale e trasversale volta ad identificare e ridurre le differenze di impatto che politiche, seppur a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e uomini.

L'Unione Europea definisce la nozione di mainstreaming come "l'integrazione sistematica delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere attività fondate sull'uguaglianza tra donne ed uomini. E' anche intesa come mobilitazione di tutte le politiche e le misure generali al solo scopo di realizzare uguaglianza e tenendo conto della loro incidenza sulla situazione specifica di donne e di uomini nelle fasi di pianificazione, di implementazione, del calcolo delle ricadute e della loro valutazione".

In quanto strategia finalizzata al raggiungimento delle pari opportunità, il Mainstreaming di genere contribuisce a porre il punto di vista delle donne letteralmente al "centro della corrente" in tutte le politiche ed azioni della UE, promuovendo la loro partecipazione in campi o ruoli spesso loro preclusi.

L'applicazione del Mainstreaming di genere nelle politiche, nei programmi e nei progetti costituisce un processo complesso, che interessa ogni fase della realizzazione di una politica: dalla progettazione, all'attuazione, sino alla valutazione e alla revisione. E' un metodo di lavoro che richiede l'adozione di una visione di sistema e di un approccio strategico che coinvolga anche le organizzazioni non governative impegnate per l'uguaglianza di genere e la cittadinanza in generale, per questo è importante non trascurare anche la comunicazione per poter di volta in volta costruire le alleanze più utili per affrontare le singole tematiche di policy.

### 3. Il bilancio di genere

Il bilancio di genere o gender budgeting è l'applicazione del principio del gender mainstreaming nel bilancio pubblico. Consiste nell'integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi delle procedure che conducono alla formazione del bilancio pubblico al fine di promuovere l'uguaglianza di genere. Esso mira a valutare e ristrutturare le entrate e le uscite dei bilanci pubblici in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini.

Il bilancio è uno strumento chiave con cui l'autorità politica definisce il modello di sviluppo socio-economico ed i criteri di redistribuzione all'interno della società e decide le priorità di intervento rispetto alle politiche e i bisogni dei propri cittadini. Tali decisioni producono differenti effetti sulle vite degli uomini e delle donne, a causa dell'influenza di fattori sociali (donne e uomini non godono delle stesse opportunità) e biologici (i bisogni delle donne, per esempio rispetto alla salute sono diversi da quelli degli uomini). Realizzare il bilancio di genere significa offrire una lettura di genere del bilancio di un ente pubblico verificando l'effetto delle politiche da esso finanziate su uomini e donne e poi riclassificare le voci di bilancio per aree sensibili al genere.

Di conseguenza, il Bilancio di genere, o gender budgeting, non è un bilancio separato ma una **chiave di lettura e di interpretazione differente, nuova, dei bilanci della Pubblica Amministrazione**. Esso è uno strumento per la valutazione in quanto integra la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio con i seguenti obiettivi:

- **equità;**
- **efficienza;**
- **trasparenza;**
- **consapevolezza.**

Un'analisi di genere nei bilanci pubblici, infatti, favorisce l'**equità** intesa come riduzione delle disuguaglianze, l'**efficienza** impedendo che riduzioni di spesa gravino soprattutto sulle donne e la **trasparenza**, per garantire che l'agire dei decisori pubblici sia rispettoso delle procedure democratiche sia nell'applicazione delle procedure decisionali sia negli effetti delle politiche pubbliche adottate. Infine, promuove la **consapevolezza** degli effetti delle politiche pubbliche sulla cittadinanza e su come tali effetti non siano uguali per tutti i cittadini ma si differenzino a seconda delle caratteristiche individuali, in primo luogo a seconda del genere.

Proprio per queste ragioni è uno strumento per l'esercizio della democrazia nella gestione dei fondi pubblici, che mira a promuovere una migliore distribuzione qualitativa delle risorse con attenzione alle tematiche di genere. In quanto tale, si rivolge a tutti i soggetti istituzionali, di rappresentanza e alle parti sociali che si relazionano con l'ente per concertare, negoziare e partecipare alla definizione delle politiche pubbliche di competenza dell'ente di riferimento. In particolar modo si rivolge:

- a) ai **decisori politici** che possono disporre di uno strumento decisionale utile a leggere le esigenze della popolazione e le risposte dell'ente nella prospettiva del genere;
- b) ai **funzionari e gli operatori pubblici** che sono impegnati nella elaborazione del bilancio e nella gestione dei servizi dell'ente in un'ottica di genere;

c) alla **collettività**, la principale destinataria delle rendicontazioni sociali.

Ha una stretta relazione con il Bilancio Sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari.

Il bilancio di genere si avvale di un insieme di processi e/o di metodologie che hanno lo scopo di promuovere la valutazione delle politiche pubbliche e del loro impatto su uomini e donne in un'ottica di genere a partire dai documenti relativi al bilancio pubblico di un ente.

Un Bilancio di Genere deve contribuire a sviluppare nei decisori politici e nella struttura tecnica degli enti la **capacità di tener conto delle differenze di genere** laddove queste influenzano i comportamenti e le reazioni diverse di uomini e donne alle stesse politiche e deve contribuire, in qualche misura, a ridefinire e rendere esplicito a quale orizzonte di qualità della vita si vuole tendere, quali sono le condizioni di vita alle quali le politiche pubbliche contribuiscono.

L'elaborazione del Bilancio di Genere è concepita come un **processo orientato non solo alla rendicontazione ma anche alla programmazione**, in collegamento con le altre fasi gestionali, in primis il Ciclo della Performance<sup>3</sup>. In tal modo si vuole portare avanti un'opera di sensibilizzazione per favorire la parità di genere e le pari opportunità. Ciò non corrisponde solo ad esigenze di uguaglianza, ma costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità e del riconoscimento del merito.

---

<sup>3</sup> Il ciclo di gestione della performance è stato introdotto dal c.d. Decreto Brunetta (d. lgs. 150/2009) è articolato nelle seguenti fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori; allocazione delle risorse conseguente agli obiettivi prefissati; misurazione e valutazione della performance a livello individuale e organizzativo; utilizzazione di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati raggiunti a organi politici, vertici amministrativi, organi esterni, cittadini, utenti, destinatari dei servizi.

#### **4. Perché una pubblica amministrazione dovrebbe fare un'analisi di Gender Budgeting?**

Il bilancio di genere consiste nella lettura di genere del bilancio di un ente pubblico e comporta la riclassificazione delle voci di bilancio per aree direttamente o indirettamente sensibili al genere. L'obiettivo è quello di verificare l'effetto della politica economica di un ente pubblico su uomini e donne. L'ipotesi di fondo è che nessuna decisione di politica economica si può definire neutrale rispetto al genere: perché donne e uomini esprimono bisogni differenti e rivestono ruoli diversi all'interno del sistema economico.

Nella società italiana, infatti, così come altrove, il processo verso l'equità di genere è molto lento. Diritti, responsabilità e risorse sono ancora distribuiti in modo non equilibrato ed equo tra uomini e donne. In particolare, l'ineguale distribuzione del tempo di lavoro - pagato e non pagato - fra uomini e donne produce una diversa disponibilità/accessibilità a risorse materiali ed immateriali e quindi diverse possibilità di fruire di queste. Le differenze di genere emergono tanto per quel che riguarda la condizione socio-economica sia per i diversi impatti che hanno le politiche, incluse quelle che mirano a riequilibrare le disparità di genere.

Poiché senza adeguati finanziamenti non si può realizzare alcuna politica, anche le politiche che mirano a riequilibrare le disparità di genere devono essere adeguatamente finanziate per essere realizzate. Il bilancio di genere è quindi, in primo luogo, uno strumento operativo per raggiungere effettivamente tali obiettivi permettendo di trasformare un concetto come il mainstreaming di genere da nebuloso ed astratto in una strategia concreta. Il primo passo per realizzare il mainstreaming di genere è riconoscere che non esistono politiche neutrali. Infatti, politiche apparentemente "neutre" producono effetti diversi sulla popolazione maschile e femminile (equità) e l'impatto effettivamente prodotto nella vita delle donne e degli uomini può essere diverso o distorto rispetto a quello atteso (efficacia).

Il bilancio di genere, pertanto, è lo strumento principe per orientare concretamente le politiche per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne per raggiungere maggior equità ed efficacia. I bilanci infatti riflettono le priorità e gli obiettivi politici. Di conseguenza, se l'allocatione delle risorse ha spesso contribuito a perpetuare le disuguaglianze di genere, ha anche il potenziale per ridurle, migliorando l'empowerment delle donne.

Con "bilancio sensibile alla dimensione di genere" ci si riferisce quindi a quei bilanci pubblici ai quali è stata applicata un'analisi di genere. Essi concentrano l'attenzione sulla necessità di esplicitare gli aspetti di genere nelle scelte sottintese al bilancio pubblico al fine di indicare un utilizzo delle risorse più efficiente per eliminare le disuguaglianze e la discriminazione di genere e sottolineare la necessità di una diversa gerarchia di priorità. In sintesi si tratta di un efficace strumento di valutazione dell'efficienza complessiva delle politiche economiche, e allo stesso tempo, di equità e di pari opportunità (principio ormai entrato a far parte della coscienza sociale e politica del mondo occidentale). Consente inoltre una lettura della realtà con un punto di vista alternativo e proprio per tale motivo particolarmente utile per far emergere le problematiche dell'intera collettività, non solo delle donne.

Il bilancio di genere non è quindi finalizzato alla semplice richiesta di maggiori risorse a vantaggio di alcune tipologie di cittadini, nel caso specifico, le donne ma è un esercizio di chiarezza,

trasparenza e democrazia nella gestione dei fondi pubblici teso a promuovere una migliore distribuzione “qualitativa” delle risorse.

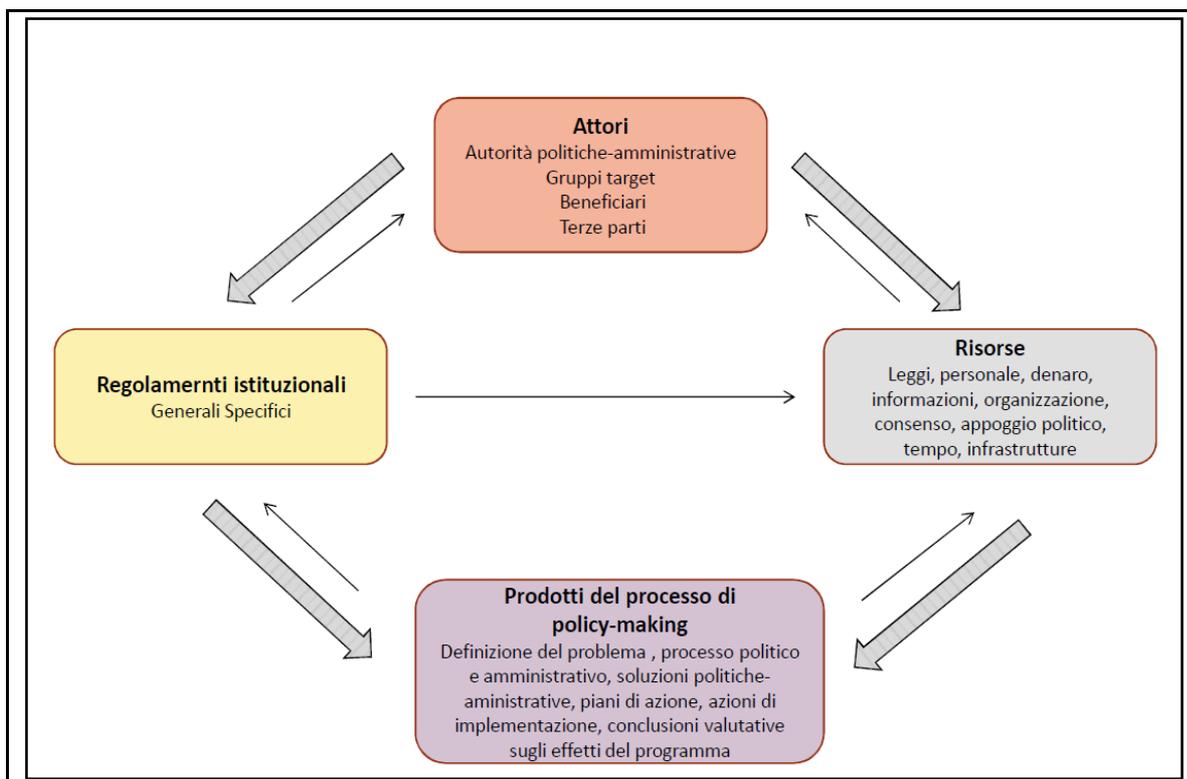
Date queste premesse, è chiaro come abbia senso applicare il bilancio di genere a tutti i livelli di governance: dal livello centrale a quelli locali che in quanto tali sono a diretto contatto con i bisogni delle persone.

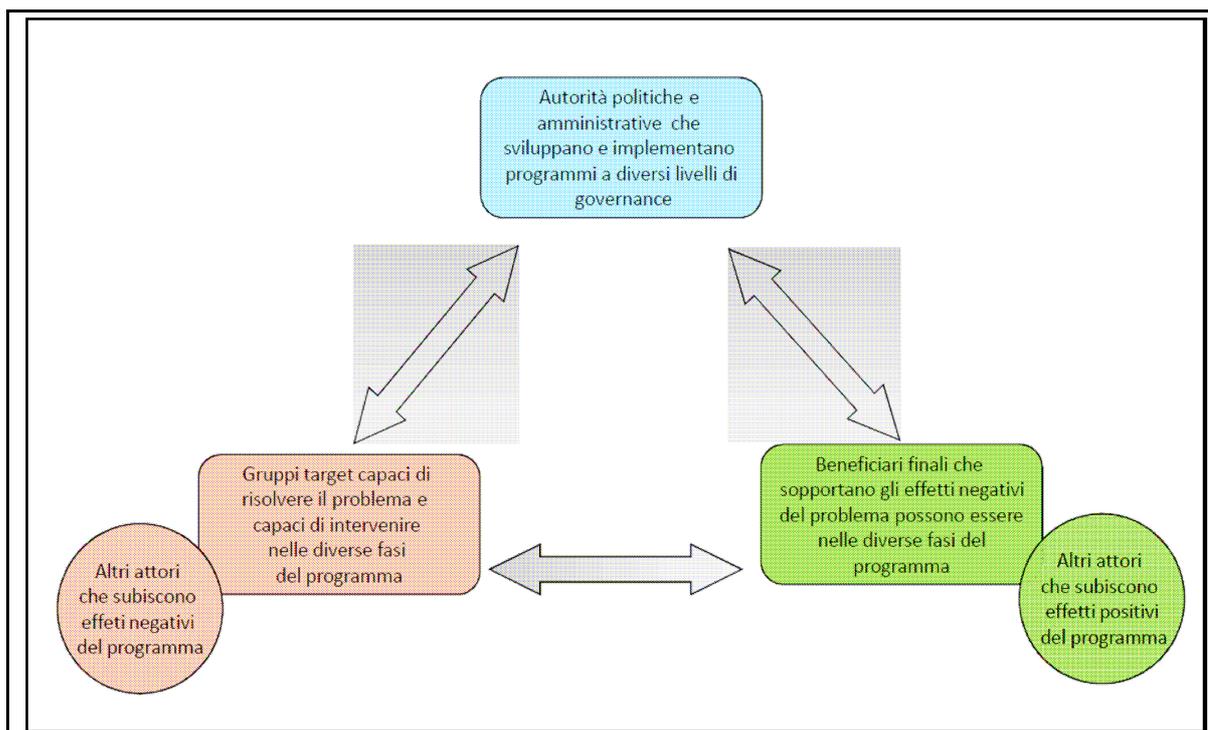
#### 4.1 Il bilancio di genere nel quadro più ampio dell’analisi delle politiche pubbliche

Come abbiamo visto, l’adozione di un approccio di Mainstreaming di genere al bilancio offre alle pubbliche amministrazioni il vantaggio di rispondere in modo equo, efficiente, trasparente e consapevole ai bisogni di cittadine e cittadini del territorio.

In generale, gli interventi di politica pubblica si definiscono misure quando prevedono una singola azione; se si strutturano in azioni più complesse allora li definiamo programmi. Qualunque intervento dai più semplici ai più complessi implica la presenza di attori, l’utilizzo di risorse, regolamenti istituzionali e prodotti; il coinvolgimento di attori: il policy-maker, il gruppo target, i beneficiari; si struttura in: disegno, implementazione e valutazione.

I seguenti diagrammi rappresentano il **ciclo della politica pubblica** e le **relazioni tra gli attori**:



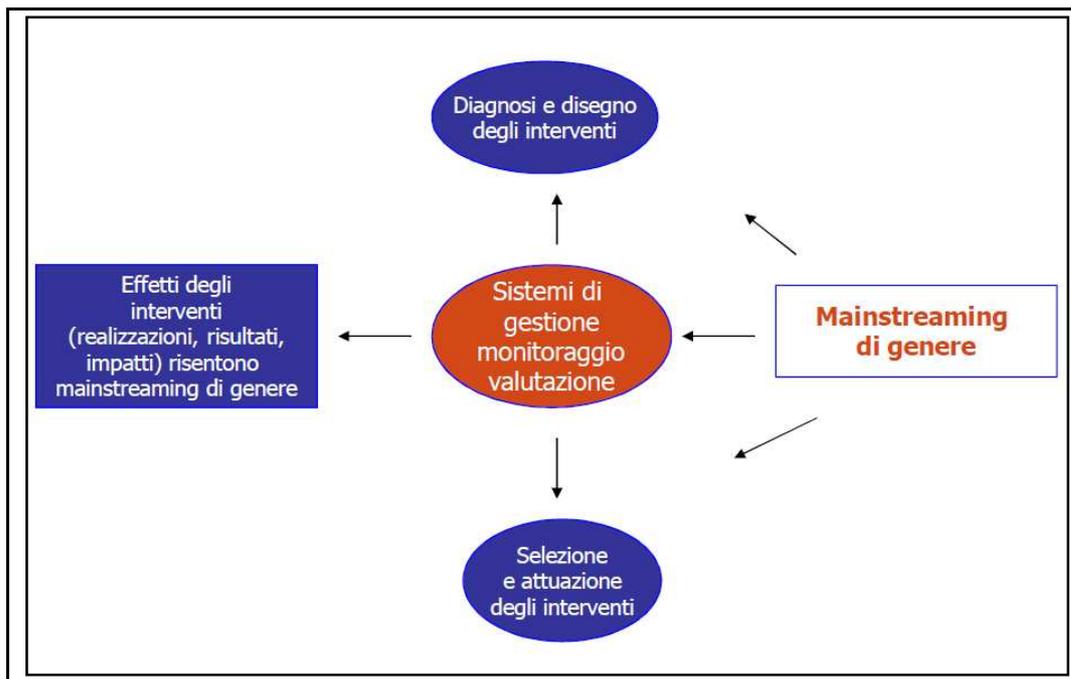


Ogni politica pubblica può essere suddivisa in maniera semplificata in tre fasi:

- disegno,
- implementazione,
- valutazione.

**Realizzare politiche in un'ottica di genere implica tenere presente questa ottica in tutte le fasi delle politiche pubbliche**, vale a dire: far sì che le donne siano sempre tra beneficiari diretti o indiretti delle politiche pubbliche.

Tra le tre fasi delle politiche pubbliche la valutazione è molto delicata perché ha un enorme influenza sulle altre due. La valutazione, infatti, consiste nell'esercizio di un giudizio, che riguarda le azioni che , interverranno (valutazione ex-ante), intervengono (valutazione in itinere o di medio termine), o sono intervenute (valutazione ex-post) sulla realtà socio-economica per modificare le condizioni esistenti. Tale giudizio, è tenuto in conto nel disegnare, ed implementare gli interventi. Esso è espresso seguendo una rigorosa metodologia scientifica che varia a seconda delle fasi delle politiche pubbliche in cui si applica. Assumere una prospettiva valutativa di genere è dunque essenziale per poter realizzare politiche pubbliche che tengano conto della prospettiva di genere,.



#### 4.2 La valutazione ex post ed il bilancio di genere

Il Bilancio di Genere come metodologia valutativa, a seconda del momento del processo che conduce alla formazione del bilancio in cui si applica può essere una metodologia di valutazione ex-ante, in itinere (o medio termine), o ex-post. La metodologia utilizzata per realizzare il bilancio di genere della Provincia di Pistoia è stata sviluppata come metodologia di valutazione ex-post in quanto è stata applicata al bilancio a consuntivo del 2009.

La valutazione ex-post ha un compito riepilogativo perché conferma o smentisce quanto è stato realizzato dopo che una determinata politica pubblica ha già avuto luogo. Da un punto di vista dell'accountability agisce in senso verticale di fronte ai cittadini perché mostra gli effetti delle scelte ed evidenzia il grado di raggiungimento dei risultati rispetto ai bisogni. Questo tipo di attività fornisce conferme o indirizzi sulle deliberazioni che sono state assunte per controllare come siano stati utilizzati i finanziamenti, se e quali beneficiari siano stati raggiunti.

**Le tecniche della valutazione ex-post** in generale possono mirare all':

- i. **analisi del raggiungimento dei fini**, ossia la disamina retrospettiva dei risultati conseguiti rispetto alle intenzioni confrontando prodotti risultati ed effetti con le risorse;
- ii. **analisi indipendente dai fini**, vale a dire analisi che si concentra sugli obiettivi definendoli in modo chiaro in termini di indicatori da osservare;
- iii. **analisi degli effetti collaterali**, vale a dire di effetti dell'azione razionale che non erano previsti.

Il bilancio di genere realizzato sul bilancio a consuntivo è un tipo di valutazione ex-post utilizzato soprattutto nel contesto dell'auditing, vale a dire per controllare e tutelare i principi democratici della trasparenza, dell'affidabilità, dell'efficacia e dell'efficienza della spesa pubblica rispetto a bisogni della cittadinanza. La tecnica di valutazione adottata è quella di analisi del raggiungimento dei fini confrontando prodotti, risultati ed effetti con le risorse. Nel caso della metodologia di bilancio di genere realizzato per la Provincia di Pistoia, in sostanza, la domanda cui si cerca di rispondere è se gli uomini e le donne abbiano beneficiato in misura uguale o no dell'intervento e se l'intervento ha avuto o meno effetti positivi sulle differenze di genere che si rilevano nella società.

## 5. Presentazione dell'approccio metodologico della Fondazione Giacomo Brodolini in materia di Bilancio di Genere

La Fondazione Giacomo Brodolini ha elaborato un proprio approccio metodologico al Bilancio di Genere che consiste nei momenti distinti di:

- Analisi del contesto sociale;
- Analisi della presenza femminile nelle pubbliche istituzioni;
- Analisi di genere del personale;
- Applicazione degli indicatori di genere alle singole voci del bilancio.

Questo ultimo passo è quello in cui risiede l'originalità della metodologia se confrontata con analoghe esperienze non solo italiane. Essa è stata messa a punto a partire dall'approccio valutativo **VISPO** sviluppato dall'allora Dipartimento delle Politiche di Sviluppo del Ministero del Tesoro del Bilancio e della Programmazione Economica alla fine degli anni '90, con l'intento di incorporare la dimensione delle pari opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche di intervento e di influenzare globalmente le strategie connesse all'utilizzo dei fondi strutturali dell'Unione Europea nel nostro paese. Il modello pertanto incorpora quelli che erano e che a tutto oggi sono ancora in larga misura gli obiettivi strategici dell'Unione Europea riguardo alle pari opportunità di genere e allo stesso tempo ne supera i limiti perché lo integra con aspetti che riguardano più da vicino il mercato del lavoro: estendo la sua capacità di analisi del modello VISPO, distinguendo tra l'impatto che la spesa ha sulla struttura occupazionale e imprenditoriale e sui beneficiari finali. In precedenti esperienze di bilancio di genere<sup>4</sup> la Fondazione Giacomo Brodolini ha rielaborato così il modello VISPO dando origine ad una nuova metodologia che è stata definita **VISPO – R**.

### 5.1 Analisi del contesto sociale

L'analisi del contesto si propone di offrire una lettura delle condizioni di vita della componente maschile e femminile della popolazione e delle loro diverse esigenze in termini di servizi ed attività attese dall'Ente richiedente il servizio di bilancio di genere. A questo scopo è necessario rilevare i dati riguardanti le caratteristiche del territorio considerato (le fonti statistiche per reperire i dati possono essere l'ISTAT, il SISTRAR Sistema Statistico Regionale, l'Eurostat oppure fonti proprie).

Per quanto riguarda la popolazione, ad esempio, sarà importante considerare i seguenti fattori:

- la **natalità**, ossia i nati vivi in rapporto alla popolazione residente media di un anno per mille o la fecondità, ossia la somma dei rapporti, calcolati per singola classe di età, dei nati vivi sulla popolazione femminile in età fertile, 15-49 anni);
- la **mortalità**, ossia il numero di deceduti diviso la popolazione media in un anno);
- la **speranza di vita alla nascita** distinta per uomini e donne (anni da vivere alla nascita);
- l'**età media** della popolazione.

A questi sarà utile aggiungere tre indici di struttura della popolazione, quali:

---

<sup>4</sup>

In particolare in occasione della codifica in un'ottica di genere del bilancio della Regione Marche

- l'**indice di vecchiaia**, ossia il rapporto tra la popolazione con più di 65 anni e la popolazione con meno di 14 anni;
- l'**indice di dipendenza**, ossia il rapporto tra la popolazione potenzialmente non attiva (vale a dire di età inferiore di 14 anni cui si somma la popolazione con più di 65 anni) e la popolazione potenzialmente attiva (cioè con età compresa tra i 15 ed i 64 anni);
- l'**indice di dipendenza degli anziani**, ossia la popolazione con più di 65 anni diviso la popolazione in età compresa tra i 15 ed i 64 anni.

Sarà inoltre utile reperire dati circa il fenomeno migratorio:

- il **tasso migratorio con l'estero**, calcolato come il rapporto tra il saldo migratorio con l'estero dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, per 1.000;
- il **tasso migratorio interno**, vale a dire il rapporto tra il saldo migratorio interno dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000;
- il **tasso migratorio totale**, ossia il rapporto tra il saldo migratorio dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Questi indicatori sono importanti in quanto la struttura per età della popolazione indica quali siano i bisogni cui le famiglie si trovano a far fronte e quindi quali siano le possibilità per le donne di partecipare al mercato del lavoro. Esiste una relazione che lega la fertilità alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed è una relazione di natura diretta. Vale a dire, in generale, che più le donne partecipano al mercato del lavoro, maggiore è la probabilità che decidano di avere figli.

Tale decisione risulta essere legata anche a fattori economici: se le donne lavorano cresce il reddito familiare ed il maggior benessere le incoraggia ad avere più figli. Questo risultato contrasta con il senso comune, secondo cui al crescere della partecipazione femminile al mercato del lavoro corrisponderebbe una diminuzione della fecondità. In Italia, purtroppo questa relazione è rovesciata a causa da un lato, della peculiarità del sistema di welfare che non provvede ad offrire servizi alle famiglie e scarica sulle donne la gran parte delle attività di cura (sia per i bambini sia per gli anziani, questi ultimi come già notato sono una quota sempre più rilevante della popolazione), dall'altro, degli scarsi incentivi alla flessibilità nei tempi del lavoro. Le italiane, quindi, decidono di avere pochi figli: se lavorano, per le difficoltà che incontrano nel conciliare lavoro di cura e attività lavorativa; se non lavorano, anche a causa del basso reddito familiare.

Accanto ai fattori demografici occorre considerare il **quadro della condizione femminile nel mondo del lavoro**. A questo scopo ci si può avvalere:

- del **tasso di attività** (rapporto tra le forze lavoro e la popolazione di età 15 - 64 anni);
- del **tasso di occupazione** (rapporto tra gli occupati e la popolazione 15-64 anni),
- del **tasso di disoccupazione** (calcolati come rapporto tra i disoccupati e la forza lavoro),

tutti calcolati separatamente per uomini e donne e considerando il relativo gender-gap;

- della **distribuzione degli occupati per settore di attività economica** ed in totale;
- delle **percentuali dell'occupazione femminile rispetto all'occupazione totale in generale e per singoli settori**.

La classificazione utilizzata per i settori di attività economica è la seguente: agricoltura, industria, costruzioni, servizi, commercio. L'analisi di questi dati permette di studiare la situazione del territorio di riferimento rispetto alle differenze nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche tenendo conto dell'evoluzione nel tempo della struttura economica. Infatti, vi sono alcuni settori che offrono più probabilità di impiego per le donne come il settore terziario ed il commercio. Ad una loro espansione, perciò, può corrispondere un aumento dell'occupazione femminile.

Altri due aspetti da considerare per approfondire la condizione femminile nel mondo del lavoro potrebbero essere:

- il **carattere dell'occupazione**, temporaneo o permanente. Questo indicatore rivela la qualità dell'occupazione, il secondo le concrete possibilità per la conciliazione tra lavoro e famiglia
- la **tipologia di orario**, part-time o full-time.

Inoltre, poiché esiste una relazione tra l'occupazione in generale e nei singoli settori ed i percorsi di istruzione e formazione della popolazione e tale relazione è particolarmente significativa per la partecipazione femminile al mercato del lavoro, potrebbe essere utile approfondire l'analisi studiando i **tassi di disoccupazione per genere e livello di studio**. Occorre, rilevare che generalmente le scelte formative denotano una rilevante segregazione di genere, aspetto che influisce sulle opportunità occupazionali. Ciò si verifica anche in Italia, per questo occorre analizzare quel che accade a livello locale. Può essere a tale fine utile analizzare i **dati dei laureati per sesso e facoltà alle varie facoltà** negli ambiti territoriali considerati.

Si presentano di seguito, a titolo di esempio, alcune elaborazioni relative all'analisi in un'ottica di genere del mercato del lavoro della Provincia di Pistoia. La prima tabella offre una visione d'insieme delle caratteristiche, in un'ottica di genere, del mercato del lavoro provinciale.

*Tabella 1 – Indicatori riguardanti il tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione di uomini e donne della Provincia di Pistoia (2009)*

<b>Indicatori</b>	<b>2009</b>
Tasso di attività donne (15-64)	42,2
Tasso di attività uomini (15-64)	58,9
Tasso di attività gender-gap	-16,7
Tasso di occupazione donne (15-64)	53,1
Tasso di occupazione uomini (15-64)	73,1
Tasso di occupazione gender-gap	-20,0
Tasso di disoccupazione donne	8,6
Tasso di disoccupazione uomini	2,8
Tasso di disoccupazione gender-gap	- 5,8

*Fonte: ISTAT. Serie storica ricostruita a posteriori dall'Istat, sulla base della nuova struttura della rilevazione*

### **Guida alla lettura dei dati**

Il livello di partecipazione al mercato del lavoro della popolazione pistoiese è superiore a quello medio italiano ma inferiore a quello regionale. Il dato generale cela però alcune specificità di genere che è bene sottolineare: nella classe di età più giovane in provincia di Pistoia i tassi di attività maschili e femminili sono pressoché analoghi, mentre a livello regionale e nazionale il tasso di attività maschile è assai più elevato. Il livello di attività femminile è chiaramente superiore a quello regionale e nazionale anche nella classe di età successiva, e proprio a questo precoce ingresso nel mercato del lavoro **si deve un tasso di attività femminile totale superiore a quello nazionale e vicino a quello della Toscana.**

A titolo esemplificativo, si riportano i dati dei laureati nella Provincia di Pistoia per l'anno solare 2008. Come precedentemente sottolineato le scelte formative spesso denotano una rilevante segregazione di genere, aspetto che influisce sulle opportunità occupazionali; a tale fine è utile analizzare i **dati dei laureati per sesso e facoltà alle varie facoltà.**

Tabella 2 – Numero di iscritti all'università nella Provincia di Pistoia, suddivisi per genere e per facoltà

<i>Facoltà</i>	<i>maschi</i>	<i>%</i>	<i>femmine</i>	<i>%</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
ECONOMIA	82	18,1	95	15,6	177	16,7
MEDICINA E CHIRURGIA	51	11,3	93	15,3	144	13,6
LETTERE E FILOSOFIA	45	10,0	91	15,0	136	12,8
INGEGNERIA	90	19,9	24	3,9	114	10,8
SCIENZE POLITICHE	41	9,1	45	7,4	86	8,1
GIURISPRUDENZA	44	9,7	34	5,6	78	7,4
ARCHITETTURA	23	5,1	39	6,4	62	5,8
PSICOLOGIA	10	2,2	45	7,4	55	5,2
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	3	0,7	51	8,4	54	5,1
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	20	4,4	34	5,6	54	5,1
AGRARIA	23	5,1	4	0,7	27	2,5
FARMACIA	7	1,5	11	1,8	18	1,7
Altre Facoltà	13	2,9	42	6,9	55	5,2
<i>TOTALE</i>	<i>452</i>	<i>100,0</i>	<i>608</i>	<i>100,0</i>	<i>1.060</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Elaborazioni OSP su dati Ministero dell'Università e della Ricerca - Indagine sull'Istruzione Universitaria

### **Guida alla lettura dei dati**

Relativamente all'istruzione universitaria, nell'anno accademico 2008/2009 risultavano 6.962 studenti (residenti della provincia di Pistoia) **iscritti ad un corso di laurea, di cui circa il 57% erano donne.** Tra i corsi di laurea le donne prediligono le facoltà di medicina, economia e lettere e filosofia, mentre le facoltà di scienze fisico-matematiche e, soprattutto ingegneria risultano maggiormente attrattive per i maschi.

## **5.2 Analisi della presenza femminile nelle pubbliche istituzioni**

Una significativa presenza delle donne nelle istituzioni rappresenta una condizione importante verso una maggiore sensibilità nei confronti delle tematiche di genere anche se la maggior presenza delle donne negli organi di governo (ma in genere nei **luoghi del “potere” decisionale**) non vuol significare, naturalmente, una automatica garanzia che i principi di disuguaglianza e parità abbiano

diffusione e attuazione. Infatti, sono indispensabili competenze tecniche, amministrative e gestionali e la capacità delle donne nelle istituzioni di operare in squadra scambiandosi informazioni, sostegno e buone pratiche. Si è ritenuto utile, quindi, rilevare il **grado di partecipazione femminile nelle istituzioni locali**. È noto che l'Italia occupi le ultime posizioni in ambito europeo per quanto riguarda il numero delle elette a tutti i livelli di governo, ed è con questo contesto che una qualunque analisi a livello locale si trova a doversi confrontare.

Per poter analizzare questo fenomeno si suggerisce di rilevare almeno gli indicatori sulla partecipazione delle donne alla vita pubblica:

- donne Consigliere/totale Consiglieri,
- donne Assessori/totale Assessori.
- donne in Giunta/totale componenti Giunta

Se si ragiona a livello provinciale o sovra-comunale potrà essere interessante anche l'indicatore: donne Sindaco/totale Sindaci.

Nel caso si intenda studiare una area territoriale più estesa del semplice comune come le province o le regioni, potrà essere utile considerare questi stessi indicatori separatamente per comuni con più di 5.000 abitanti e con meno di 5.000 abitanti. L'ipotesi è infatti che esistano meccanismi che impediscono alle donne di accedere a luoghi decisionali di maggior importanza (il così detto "soffitto di cristallo"), vale a dire meccanismi che rendono più difficile per le donne accedere ad alte cariche specialmente in comuni di maggiori dimensioni.

Potrà essere interessante accostare a questa analisi quella della **distribuzione degli assessorati per genere**. Spesso, infatti alle donne si riservano settori ritenuti più "femminili" come l'assistenza sociale, le pari opportunità, l'istruzione dando luogo anche in questo caso ad una segregazione. Pertanto gli indicatori utili potrebbero essere:

- % di donne responsabili di assessorati economici (bilancio, lavori pubblici, urbanistica, attività produttive),
- % di donne responsabili di assessorati sociali (sanità, formazione, pari opportunità),
- % di donne responsabili di assessorati culturali (turismo, spettacolo).

È ovviamente più semplice studiare il fenomeno se si considera un singolo ente (Comune, Provincia, Regione) mentre diventa più complesso se si vuole procedere ad aggregazioni di più enti.

### ***5.3 Analisi di genere del personale***

Come già accennato nell'introduzione, l'esplorazione delle condizioni organizzative dell'Amministrazione in ottica di genere può fornire delle evidenze interessanti, soprattutto riguardo le condizioni lavorative femminili nella pubblica amministrazione e la distribuzione per genere delle spese per il personale e le collaborazioni. Per analizzare la composizione per genere del personale interno all'Amministrazione è utile far riferimento a tre indicatori di segregazione:

- il **tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale**, definito come il rapporto percentuale tra il numero di donne ed il numero totale degli occupati. Può essere calcolato, ad esempio in riferimento al settore, alla qualifica professionale o alla tipologia di contratto.

Esso varia tra 0 (assenza di donne) e 100 (solo donne occupate), con 50 che è l'equilibrio tra occupazione maschile e femminile

- il **tasso di femminilizzazione rispetto all'occupazione maschile**, definito come il rapporto percentuale tra il numero di donne occupate ed il numero di uomini occupati e misura il numero di donne occupate ogni 100 uomini.
- il **coefficiente di rappresentazione femminile (CRF)**, che consente analizzare la **distribuzione dei dipendenti per genere, categoria contrattuale e settori di attività**. Esso si definisce come il rapporto tra la percentuale di donne presenti in una determinata posizione nella gerarchia o in una area funzionale e la percentuale di donne presenti in generale. Ove le donne siano sovra-rappresentate esso assume valori maggiori di 1 e valori inferiori a 1 in caso contrario. Questa analisi è in grado di mettere in luce un fenomeno assai noto quello della segregazione delle donne sia in senso verticale (vale a dire ai livelli inferiori della scala gerarchica) sia in senso orizzontale (vale a dire in determinate aree funzionali di un'organizzazione).
- Un altro aspetto di rilievo è la **scelta degli orari lavorativi dei dipendenti rispetto al genere**. Spesso, infatti sono le donne a preferire orari ridotto per poter più facilmente conciliare l'attività lavorativa e gli impegni familiari.

Ad esempio, l'analisi dei dati relativi al personale dell'Assessorato Formazione, Sviluppo Economico ed Istruzione e dell'Assessorato al Lavoro della Provincia di Pistoia mostrano che l'80% del personale è donna, e che molte di loro, il 63%, sono laureate, contro il 42% degli uomini.

*Tabella 3 – Persone che nel 2010 lavorano nell'Assessorato Formazione, Sviluppo economico ed Istruzione e nell'Assessorato al Lavoro della Provincia di Pistoia, composizione degli uomini e delle donne per livello*

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>Livello b</b>	4%	5%	5%
<b>Livello c</b>	46%	32%	35%
<b>Livello d</b>	42%	63%	58%
<b>Dirigente</b>	8%	0%	2%
<b>Totale</b>	100%	100%	100

*Fonte: Rielaborazione Fondazione Giacomo Brodolini su fonte dati del personale della Provincia di Pistoia*

Tuttavia i due dirigenti del servizio lavoro e servizio formazione sono entrambi uomini (tabella 3). Inoltre, le donne appaiono più spesso occupate con contratti a tempo determinato: l'86% dei lavoratori negli assessorati occupati a tempo determinato sono donne; sul totale delle donne occupate quelle a tempo determinato sono il 39%, contro il 25% del totale degli uomini.

Tabella 4a - Donne e uomini che nel 2010 lavorano nell'Assessorato Formazione, Sviluppo economico ed Istruzione e l'Assessorato al Lavoro della Provincia di Pistoia per tipo di contratto, valori assoluti e tasso di femminilizzazione

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>Tempo determinato</b>	6	37 (86%)	43
<b>Tempo indeterminato</b>	18	57 (76%)	75

Fonte: Rielaborazione Fondazione Giacomo Brodolini su fonte dati del personale della Provincia di Pistoia

Tabella 4b - Donne e uomini che nel 2010 lavorano nell'Assessorato Formazione, Sviluppo economico ed Istruzione e l'Assessorato al Lavoro della Provincia di Pistoia, composizione degli uomini e delle donne per tipo di contratto

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>Tempo determinato</b>	25%	39%	36%
<b>Tempo indeterminato</b>	75%	61%	64%
<b>Totale</b>	100%	100%	100%

Fonte: Rielaborazione Fondazione Giacomo Brodolini su fonte dati del personale della Provincia di Pistoia

#### 5.4 L'applicazione degli indicatori di genere

In questa sezione si presenta in modo dettagliato la metodologia VISPO-R ed al termine si presentano esempi dei risultati ottenuti dalla sua applicazione al Bilancio consuntivo della Provincia di Pistoia per il 2009.

La classificazione delle voci dei capitoli di spesa per il Bilancio di genere segue la codifica originale elaborata dalla Fondazione Giacomo Brodolini nei settori di interesse, ad esempio per la Provincia di Pistoia sono: Istruzione pubblica; Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione; Industria, commercio e artigianato; Mercato del lavoro.

La codifica adottata permette di aggregare e quindi valutare a livello più generale l'impatto della spesa. Essa riprende sul piano concettuale la VISPO estendendone la capacità di analisi poiché permette di distinguere tra l'impatto che la spesa ha sulla struttura occupazionale e imprenditoriale e sui beneficiari finali:

- A) **dal lato dell'offerta** (impatto sulla struttura occupazionale ed imprenditoriale)
- B) **dal lato della domanda** (impatto sui destinatari della spesa).

La classificazione della spesa avviene attraverso una codifica dei capitoli di spesa del bilancio che considera il punto di vista della domanda e quello dell'offerta:

- A) la prospettiva dell'"offerta" guarda alla struttura produttiva e occupazionale in un'ottica di genere, fornendo un'indicazione sulla potenzialità di impatto della misura sul tessuto produttivo e occupazionale;
- B) la prospettiva della "domanda" si concentra sui destinatari finali.

In modo più specifico la metodologia prevede che la valutazione d'impatto (ex ante ed anche ex post) riguardi:

- la **struttura produttiva e occupazionale**, fornendo un'indicazione sulla potenzialità di impatto della misura in un'ottica di genere sul tessuto produttivo e occupazionale;
- i **destinatari finali**, identificando l'impatto diretto o indiretto che la misura di policy può avere sulle donne, classificato con una versione ampliata e rivista della VISPO; quest'ultimo aspetto è coerente con l'approccio di gender mainstreaming e risulta particolarmente rilevante nel caso di interventi non esplicitamente rivolti alla formazione o al mercato del lavoro; ad esempio, in riferimento al settore 'cultura', si è tenuto conto di quanto nel finanziare le attività e gli operatori presenti nei suddetti settori si sia considerata la dimensione di genere non solo dei beneficiari diretti (enti culturali) ma anche di quelli indiretti, ovverosia gli utenti finali, in questo caso gli spettatori.

Per valutare questi aspetti si sono scelti tre indicatori:

- Rispetto ad A):

**“Indicatore 1.”** → l'impatto della misura di spesa sulla struttura produttiva e occupazionale.

- Rispetto a B):

**“Indicatore 2.”** → presenza o assenza di un effetto della misura di spesa sui destinatari finali, siano essi diretti o indiretti;

**“Indicatore 3.”** → la tipologia dell'impatto della misura di spesa sui destinatari finali siano dirette o indirette.

Con riferimento all' **“Indicatore 1.”** le singole misure del bilancio sono state classificate rispetto sia all'effetto sull'occupazione femminile sia all'effetto sulle imprese femminili nel settore in cui le risorse sono state spese.

Per quanto riguarda la situazione occupazionale, seguendo le indicazioni della letteratura sul tema, si sono definiti settori produttivi ad alta femminilizzazione i settori con un alto tasso di femminilizzazione.

Il segno dell'effetto sulle strutture occupazionali dipenderà dalla grandezza dei tassi di femminilizzazione interessati. L'impatto della misura sarà tanto più positiva quanto più il settore interessato dal capitolo di spesa presenta un tasso di femminilizzazione osservato positivo, altrimenti l'impatto sarà considerato neutro o negativo.

Per quanto riguarda la struttura produttiva, l'impatto è positivo se ad essere interessato è un settore ad alta presenza di imprenditoria femminile.

Tale analisi porta all'**attribuzione** per l' **“Indicatore 1.” di un codice**, composto da **una sola cifra** (digit), in base alle possibili combinazioni degli effetti della misura di spesa sulla struttura occupazionale e sulla struttura imprenditoriale:

neutro o negativo rispetto alla struttura occupazionale } = 0  
 neutro o negativo rispetto alla struttura imprenditoriale }

impatto positivo sulla struttura occupazionale } = 1  
 neutro o negativo rispetto alla struttura imprenditoriale }

neutro o negativo rispetto alla struttura occupazionale  
 impatto positivo sulla struttura imprenditoriale } = 2

impatto positivo sulla struttura occupazionale  
 impatto positivo sulla struttura imprenditoriale } = 3

Con riferimento agli effetti della misura sui destinatari finali si sono individuati due indicatori (Indicatore 2. e Indicatore 3.). Per ciascuno di essi è prevista l'attribuzione di un codice. L'“Indicatore 2.” corrisponderà ad un codice che è composto da una sola cifra (un digit). Per attribuire un valore a tale codice occorre considerare l'effetto che si suppone la misura possa avere in relazione al genere. In tale ottica la valutazione di quale sia l'impatto della misura in relazione al genere (inteso come tematica in generale) dipende dal constatare quale sia il genere della maggioranza di chi usufruisce della misura (beneficiari o destinatari). Per questo il codice potrà assumere uno dei seguenti valori:

- **0** se l'effetto è neutro su destinatari finali
- **1** se l'effetto è negativo rispetto alle disuguaglianze di genere, ovvero la misura mantiene o aggrava il prevalere di beneficiari di uno dei due generi
- **2** se l'effetto è positivo rispetto alle disuguaglianze di genere, ovvero la misura migliora l'equilibrio di genere tra i beneficiari
- **9** se non è noto quale sia l'effetto sui beneficiari

Un esempio di caso neutro è il miglioramento della qualità dell'aria, di questo beneficiano ugualmente uomini e donne.

Il caso neutro è diverso dal caso in cui l'effetto può essere analizzato in relazione al genere dei destinatari, ma non è possibile farlo perché mancano le informazioni necessarie (esempio: un contributo alle associazioni culturali che promuovono attività destinate a uomini e donne), in quest'ultimo caso il valore di questo codice sarà **9**.

Nell'eventualità che sia ipotizzabile un impatto in relazione al genere e non avendo potuto indicare con precisione che tipo di impatto si è avuto (valore 9), è necessario indicare le congetture questo punto il lavoro di codifica si ferma e il terzo ed ultimo codice, che si compone di una cifra (digit) e rappresenta lo “Indicatore 3.” (esso si presenta in dettaglio qui di seguito), assumerà il valore 0. Una volta raccolte queste informazioni si potrà decidere se l'effetto è neutro, negativo o positivo per i destinatari di genere femminile e quindi attribuire rispettivamente ed in via definitiva uno tra i valori: 0,1,2.

Infine, si consideri l'ultimo l'“Indicatore 3.” che riprende ed estende la classificazione VISPO, anche ad esso corrisponde un codice, questo è composto di una cifra (un digit). Esso vuole rappresentare in modo dettagliato quale è l'effetto della misura sui destinatari finali. Pertanto ha

significato attribuirlo solo quando l'“Indicatore 2.”, e quindi il secondo codice assume un valore pari a 2.

Questo codice, può assumere uno dei seguenti valori:

**obbiettivo Vispo 1 ‘Donne e Benessere’ = 1**

**obbiettivo Vispo 2 ‘Donna e MdL’ = 2**

**obbiettivo Vispo 3 ‘Donna e Conciliazione’ = 3**

**obbiettivo Vispo 4 ‘Donna e spese generali’ = 4**

Nel caso di impatto neutro questo codice vale 0.

L'accostamento dei tre codici darà luogo ad una combinazione unica finale composta da tre cifre (digit).

**“Indicatore 1.”** → **di una cifra** che indica l'effetto su attività imprenditoriale e occupazione.

**“Indicatore 2.”** → **di una cifra** che indica la natura dell'effetto sui destinatari della spesa in relazione al genere (positivo, negativo etc.).

**“Indicatore 3.”** → **di una cifra** che indica quale è il concreto effetto della spesa sulle donne.

## 6. Un esempio concreto di Gender Budgeting: l'analisi del servizio “Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione” della Provincia di Pistoia

Si presenta di seguito un esempio di analisi in un'ottica di genere del Bilancio della Provincia di Pistoia per quanto attiene al servizio “Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione” dell'Assessorato Formazione, Sviluppo Economico ed Istruzione per l'annualità 2009. L'esempio mostra l'applicazione della metodologia del Gender Budgeting in tutti i suoi passaggi.

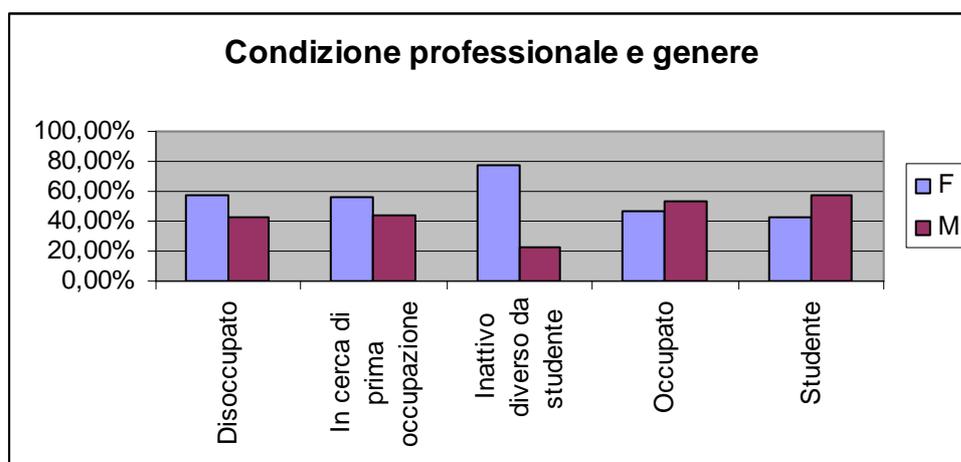
### 6.1 Analisi del contesto specifico

Per quanto attiene la fruizione dei servizi relativi all'offerta di formazione professionale nella Provincia di Pistoia e la partecipazione dei cittadini e delle cittadine alle attività proposte, i dati disponibili, *disaggregati per genere*, hanno permesso di avere una visione di dettaglio del fenomeno, che presenta elementi di originalità rispetto al contesto nazionale.

In primo luogo si è notato come sul territorio della Provincia di Pistoia la **partecipazione alla formazione professionale nel 2009 e nel 2010 fosse sbilanciata, sebbene in misura lieve, a favore degli uomini**, laddove invece i dati nazionali ed europei tendono a mostrare una maggiore presenza delle donne.

Una tale distribuzione è senza dubbio imputabile alla tipologia di corsi proposti – molti a carattere fortemente professionalizzante, come risulta dal grafico 1 che mette in evidenza **come il gruppo più affollato di corsisti**, prendendo in considerazione la condizione professionale, **sia quello degli occupati**, nel quale i maschi sono prevalenti. Si conferma una maggiore partecipazione delle donne in tutti i gruppi ad eccezione di quello degli occupati e degli studenti, a sostegno dell'analisi che vuole che gli uomini partecipino alla formazione soltanto laddove sia immediatamente evidente l'utilità pratica e/o professionale del percorso, mentre le donne sembrano essere più disponibili ad impegnarsi nell'apprendimento continuo anche come forma di investimento per potenziare in senso lato le proprie capacità, indipendentemente dalla possibilità immediata di utilizzare le competenze acquisite per (ri) – entrare nel mercato del lavoro.

Grafico 1: Distribuzione dei corsisti della Provincia di Pistoia per condizione professionale, tutti e per sesso



Fonte: Rielaborazione della Fondazione Giacomo Brodolini su dati Osservatorio Provinciale Mercato del Lavoro

Per quanto riguarda la distribuzione dei corsisti in base alla condizione professionale, il gruppo prevalente è quello degli occupati (51,84%), seguono i disoccupati (20,15%), e gli studenti

(18,97%); leggermente distanziati troviamo il gruppo dei soggetti in cerca di prima occupazione (7.06%) ed il gruppo degli inattivi diversi da studenti (1.99%). All'interno di questi macro gruppi le donne sono minoritarie nel gruppo principale degli occupati (46,37% contro il 53,63% degli uomini) e nel gruppo degli studenti (43,12%) mentre prevalgono tra i disoccupati (57,58% contro il 42.42%), tra i soggetti in cerca di prima occupazione ( 56,13% contro 43,87%) e sono nettamente prevalenti tra gli inattivi diversi da studenti (77.55% contro 22.45%).

Sul territorio di Pistoia **le donne sono maggiormente rappresentate nei gruppi a più alta scolarizzazione**. Prevalgono, infatti, nel gruppo del *dottorato di ricerca* (71,43% contro il 28,57% di uomini) ,della *specializzazione post laurea*, (77.27% contro il 22.73% degli uomini,) nel gruppo dei *master di primo e secondo livello* (rispettivamente 68,75% contro 31, 25% e addirittura 94,74% contro 5,26%), nel gruppo dei *laureati secondo il vecchio ed il nuovo ordinamento* (rispettivamente 64,39 contro 35.61% e 76,61 contro 35,51%). Sono prevalenti tra i titolari di *diploma di scuola superiore di 4-5 anni* (57,31% contro il 42,69%) e tra i titolari di *qualifica professionale* (74,15% contro 25,85%), Risultano, al contrario, minoritarie nei gruppi a qualifica più bassa, *nessun titolo* (40,08% contro 59,92%), *licenza elementare* (37,58% contro 62,42%) e *licenza media inferiore* (40,49% contro 59,51%).

Le informazioni utili da un punto di vista di genere sono molteplici: intanto il dato contribuisce a mettere in evidenza una maggior difficoltà da parte delle donne ad entrare nel mercato del lavoro anche quando sono in possesso di un titolo di studio più elevato, spingendole a continuare nella formazione continua e professionalizzante. In seconda battuta, la composizione di genere dei corsisti indica che laddove si voglia favorire una partecipazione delle donne alla formazione continua è importante prevedere un'offerta formativa che valorizzi le conoscenze pregresse, orientandole verso un utilizzo possibile nel mercato del lavoro locale. Infine, il fatto che il gruppo maggiormente popolato sia quello dei possessori della sola licenza media inferiore mette in luce come tale titolo di studio sia inadeguato al mercato del lavoro locale e necessiti di investimenti nella formazione continua.

Si è poi passati ad analizzare in un'ottica di genere la composizione dei partecipanti alla formazione professionale provinciale facendo riferimento alla nazionalità. In particolare, i dati disponibili hanno permesso di identificare tre macro gruppi: i corsisti e le corsiste di nazionalità italiana (IT), quelli di nazionalità comunitaria (EE) e quelli provenienti da paesi extracomunitari (EX).

**In generale il gruppo dei corsisti di nazionalità italiana risulta prevalente:** si tratta, infatti, del 79,18% contro il 14,35% degli stranieri di provenienza extra CE ed il 6.48% degli stranieri comunitari. Per quanto attiene la distribuzione di genere, se nel gruppo degli italiani (IT) la ripartizione tra uomini e donne è pressoché paritaria, **nel gruppo di stranieri di provenienza comunitaria (EE) si nota una prevalenza delle donne** sugli uomini (56,99% contro 43,01%) mentre nel gruppo degli stranieri non comunitari (EX) si nota un prevalere di uomini sulle donne (59,19% contro 40,81%).

Le informazioni raccolte sui partecipanti alle attività di formazione hanno permesso di codificare le voci di costo nei capitoli d bilancio relativi a tali attività. Tuttavia, essendo le voci di bilancio aggregate anche l'attribuzione di indicatori di genere è stata effettuata a livello macro. In particolare per alcune voci, quali ad esempio quella relativa alla prestazione di servizi, la disponibilità di informazioni in merito alla tipologia di servizi erogati, alla tipologia dei beneficiari, al numero di donne fruitrici ed al fabbisogno a cui tali servizi offrono una risposta, ha permesso un'attribuzione

più puntuale dei codici di genere, rendendo più agevole la lettura di genere del bilancio stesso. Nel complesso, come si dirà dopo, le attività del settore Formazione hanno un impatto positivo sull'occupazione femminile.

## **6.2 L'applicazione degli indicatori di genere**

Applicando i nostri tre indicatori di genere al servizio “*Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione*”, è stato possibile determinare quali fossero gli effetti della spesa su attività imprenditoriale e occupazione e sui destinatari della spesa, determinando anche, in caso di effetto positivo, quale fosse il concreto effetto della spesa sulle donne.

Con riferimento a questo ambito specifico occorre sottolineare come l'analisi del comparto formazione a livello nazionale ed europeo evidenzi l'esistenza di rilevanti differenze nel genere dei beneficiari a seconda dei contenuti della formazione stessa. Tuttavia, in assenza di informazioni di dettaglio che permettessero di indagare più a fondo la specificità delle voci analizzate ed alla luce della situazione di crisi che il mercato del lavoro attraversava e delle misure di contenimento delle spese per istruzione e formazione che stavano progressivamente interessando tutti gli enti territoriali, si è ritenuto di attribuire un indicatore di genere positivo alle voci di bilancio in questo settore, sia per quanto attiene il personale che per quanto attiene l'acquisto di prestazione di servizi.

Alla luce di tali premesse, l'applicazione degli indicatori di genere è stata resa possibile grazie alle informazioni fornite dall'analisi di contesto e dall'analisi delle iniziative attuate dalla Provincia.

Per alcune voci gli indicatori possono non sono stati applicati (NA) poiché si trattava di attività inerenti la gestione del bilancio stesso per cui, senza specificazioni, era difficile ipotizzare l'impatto di genere oppure si aveva un impatto neutro rispetto al genere. Si fa qui riferimento alle voci: **trasferimenti, interessi privati ed oneri finanziari, imposte e tasse, oneri straordinari della gestione corrente e ammortamenti di esercizio.**

E' importante notare che il complesso degli stanziamenti per tali voci ammontava a 190.260,98 di Euro che su un totale di 12.763.875,28 Euro corrispondevano al 1.5%. Mentre il complesso degli stanziamenti per le voci che hanno un impatto di genere era pari a 12.553.176,81 Euro ovvero il 98.5% del totale. In questo calcolo del totale sono stati inclusi i residui che derivavano dalla formazione del bilancio, secondo il principio della competenza finanziaria per cui al 31 dicembre - termine dell'esercizio finanziario - alcune entrate accertate non erano state riscosse ed alcune spese impegnate non erano state pagate. Laddove si considerino soltanto le competenze di cassa 2009, i valori degli stanziamenti, e le relative percentuali di incidenza, cambiano come segue: 4,744,230,59 Euro ovvero il 98% del totale. Se si considerano le singole voci, il valore assunto dai nostri tre indicatori per la voce **personale** della Funzione *Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione* è:

- **3** per il primo indicatore che indica l'effetto della spesa su attività imprenditoriale e occupazione. In questo caso si ha un impatto positivo per le donne sia sull'occupazione che sullo sviluppo dell'attività imprenditoriale del territorio;
- **2** per il secondo indicatore che indica la natura dell'effetto sui destinatari della spesa in relazione al genere. In questo caso si ha un effetto positivo anche su i destinatari, i fruitori della formazione;

- **2** per il terzo Indicatore che indica il concreto effetto della spesa sulle donne, con riferimento alla classificazione VISPO. Si ricorda che il codice 2 della classificazione VISPO fa riferimento alla voce di spesa “Donne e Mercato del Lavoro”.

Nel caso della voce **Acquisto di beni di consumo e/o di materie prime** il valore assunto dai nostri tre indicatori di genere è

- **3** per il primo indicatore che evidenzia l'effetto della spesa su attività imprenditoriale e occupazione. In questo caso si ha un impatto positivo per le donne sia sull'occupazione che sullo sviluppo dell'attività imprenditoriale del territorio;
- **9** per il secondo indicatore, non potendo stabilire con precisione la natura dell'impatto sui destinatari. Si noti che in questo caso per poter procedere all'individuazione dell'effettivo impatto sarebbe necessario poter scendere nel dettaglio sulla tipologia di beni di consumo e materie prime acquisite, sulla loro destinazione interna, e sulla natura dei fornitori (imprese a titolarità femminile? Con quanti dipendenti donne? In quali ruoli all'interno dell'azienda?);
- **0** per il terzo indicatore, visto che il secondo risulta indeterminato.

Per le voci **Prestazioni di servizi e Utilizzo di beni e servizi**, di cui anche in questo caso si propone un'analisi congiunta in considerazione della similitudine delle voci interessate, il valore assunto dai nostri indicatori di genere è, in entrambi i casi,

- **3** per il primo indicatore che evidenzia l'effetto della spesa su attività imprenditoriale e occupazione. In questo caso si ha un impatto positivo per le donne sia sull'occupazione che sullo sviluppo dell'attività imprenditoriale del territorio,
- **2** per il secondo indicatore indica la natura dell'effetto sui destinatari della spesa in relazione al genere; in questo caso si ha un effetto positivo anche su i destinatari, i fruitori della formazione
- **2** per il terzo indicatore che evidenzia il concreto effetto della spesa sulle donne, con riferimento alla classificazione VISPO. Si ricorda che il codice 2 della classificazione VISPO fa riferimento alla voce di spesa “Donne e Mercato del Lavoro

In generale, per la “*Formazione professionale ed altri servizi inerenti l'istruzione*” l'applicazione dei nostri indicatori ha rivelato come si abbia un impatto della spesa sulla struttura produttivo occupazionale positiva per le donne, sia sull'occupazione che sullo sviluppo dell'attività imprenditoriale del territorio.

Per quanto riguarda la natura dell'effetto sui destinatari della spesa in relazione al genere anche in questo caso si ha avuto una prevalenza del valore **2**, che indica cioè un effetto positivo sui beneficiari del servizio di formazione. Solo in un caso, per l'acquisto di beni di consumo e di materie prime, non potendo stabilire quale fosse la composizione di genere delle imprese fornitrici di beni di consumo e materie prime, il valore dell'indicatore ha corrisposto a 9, che indicava impossibilità di determinare la tipologia di impatto.

Per il terzo indicatore che evidenziava quale fosse il tipo di impatto concreto sulle destinatarie finali, anche in questo caso si è notata la prevalenza di una modalità, la **2**, ovvero queste spese hanno avuto un impatto positivo rispetto alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

## **Appendice A. Riferimenti normativi regionali**

Si presenta di seguito una panoramica della Legge regionale n. 16/2009 “Cittadinanza di genere”. In particolare, questa legge contiene un riferimento specifico all’art. 13 sul “bilancio di genere”. Importante anche il riferimento contenuto all’art.14 sull’utilità delle “statistiche di genere”.

### **Legge regionale n. 16/2009 "Cittadinanza di genere"**

Con questa legge la Regione Toscana persegue obiettivi specifici (art. 1) per raggiungere una piena parità di genere nella vita sociale, culturale ed economica, evidenziando il carattere trasversale delle politiche di genere rispetto all'insieme delle politiche pubbliche regionali con particolare riferimento ai settori dell'istruzione, delle politiche economiche, della sanità, della comunicazione e della formazione:

- a) agire nel rispetto dell’universalità dell’esercizio dei diritti di donne e uomini;
- b) eliminare gli stereotipi associati al genere;
- c) promuovere e difendere la libertà e autodeterminazione della donna;
- d) sostenere l’imprenditorialità e le professionalità femminili;
- e) favorire lo sviluppo della qualità della vita attraverso politiche di conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale e di formazione;
- f) promuovere interventi a sostegno dell’equa distribuzione delle responsabilità familiari e della maternità e paternità responsabili;
- g) promuovere la partecipazione delle donne alla vita politica e sociale;
- h) integrare le politiche per la cittadinanza di genere nella programmazione e nella attività normativa;
- i) promuovere uguale indipendenza economica fra donne ed uomini, anche in attuazione degli obiettivi del Consiglio europeo di Lisbona “Verso un’Europa dell’innovazione e della conoscenza” del marzo 2000.

La legge si compone di **26 articoli** suddivisi tra i seguenti Titoli :

Titolo I - **Disposizioni generali** (Oggetto, principi e obiettivi, Obiettivi)

Titolo II - **Azioni per la conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità nella vita sociale e politica** (azioni e progetti per la conciliazione del vita-lavoro, rappresentanza e partecipazione delle donne)

Titolo III - **Politiche per la cittadinanza di genere** (strumenti per l’integrazione delle politiche di genere, cittadinanza di genere nelle politiche della Regione)

Titolo IV - **Strumenti di attuazione e disposizioni finali** (strumenti di attuazione della legge, piano regionale per la cittadinanza di genere, disposizioni finali).

In particolare, l’art. 13 è dedicato al “bilancio di genere” e recita:

*“il bilancio di genere, redatto dalla Giunta regionale, costituisce strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche regionali in tema di pari opportunità, nell’ambito della complessiva*

*valutazione delle politiche pubbliche regionali anche al fine della redazione del piano di cui all'articolo 22.*

*2. Mediante il bilancio di genere la Regione:*

*a) valuta il diverso impatto prodotto sulle donne e sugli uomini dalle politiche di bilancio e dalla redistribuzione delle risorse in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro sociale e domestico;*

*b) analizza il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini delle politiche nei diversi settori dell'intervento pubblico;*

*c) evidenzia l'utilizzo del bilancio per definire le priorità politiche e individuare strumenti, meccanismi e azioni per raggiungere la parità tra donne e uomini;*

*d) nel rispetto degli strumenti di programmazione, ridefinisce le priorità e la riallocazione della spesa pubblica senza necessariamente aumentare l'ammontare del bilancio pubblico totale.*

*3. La Regione promuove la diffusione del bilancio di genere tra gli enti locali anche al fine di orientare le azioni per la conciliazione vita-lavoro”.*

L'art. 14, già citato in precedenza, è intitolato “**Statistiche di Genere**”, e si compone dei due seguenti commi:

*1. La competente direzione generale della Giunta regionale garantisce l'adeguamento in termini di genere delle statistiche inserite nel programma statistico regionale.*

*2. Le statistiche prodotte dagli uffici regionali o realizzate nell'ambito di attività finanziate dalla Regione adeguano ed incrementano la rilevazione, l'elaborazione e la diffusione dei dati statistici in termini di genere.*

Si riporta di seguito, in considerazione della particolare attinenza al presente documento, il testo integrale che definisce i criteri e le modalità per la concessione di contributi finalizzati all'approvazione da parte degli Enti locali della Regione Toscana di un bilancio di genere

**Criteri e modalità per la concessione di contributi finalizzati all'approvazione da parte degli Enti locali della Regione Toscana di un bilancio di genere, diretto principalmente a identificare le ricadute in termini di genere delle politiche di bilancio ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere) e successive modifiche.**

1. Oggetto e finalità del contributo
2. Risorse finanziarie
3. Soggetti destinatari
4. Arco temporale di riferimento
5. Termini e modalità di presentazione della domanda
6. Intensità e ammontare del contributo
7. Cumulabilità di contributi

8. Spese ammissibili
9. Modalità di assegnazione dei contributi
10. Modalità di concessione e di erogazione del contributo
11. Modalità di rendicontazione della spesa
12. Variazioni
13. Obblighi dei soggetti destinatari
14. Revoca dei finanziamenti
15. Pubblicazione del bando

### ***1 Oggetto e finalità del contributo***

**1.1** L'Amministrazione regionale intende promuovere e sostenere, mediante la concessione e l'erogazione di contributi, la realizzazione, da parte degli Enti locali della Toscana, del bilancio di genere, inserito negli allegati al rendiconto annuale, diretto ad analizzare e valutare le differenti ricadute su donne e uomini delle politiche di bilancio dell'ente valutando, altresì, l'impatto differenziato prodotto dalla redistribuzione delle risorse in termini finanziari e di servizi, nonché la ridefinizione delle priorità e la riallocazione della spesa pubblica.

### ***2. Risorse finanziarie***

**2.1** A sostegno della realizzazione dei bilanci di cui all'articolo 1, è previsto uno stanziamento massimo complessivo di € 651.000,00.

### ***3. Soggetti destinatari***

**3.1** Possono presentare domanda di contributo esclusivamente gli enti locali della Regione Toscana singoli o associati.

### ***4. Arco temporale di riferimento***

**4.1** I bilanci di genere devono essere afferenti al consuntivo 2011.

### ***5. Termini e modalità di presentazione della domanda***

**5.1** I soggetti interessati di cui al punto 3 dovranno presentare richiesta di contributo compilando apposita domanda, secondo i termini e le modalità che verranno indicate nel bando.

**5.2** La domanda, sottoscritta dal legale rappresentante, deve contenere le motivazioni del progetto di bilancio di genere e le attività previste ed, in particolare, i seguenti elementi:

- a) analisi del contesto in cui si inserisce il bilancio annuale per il quale viene richiesto il contributo;

b) descrizione delle metodologie adottate per la redazione del bilancio di genere, degli obiettivi e dei risultati che si intendono raggiungere indicando le misure con le quali si farà fronte ai risultati ottenuti;

c) cronoprogramma recante la descrizione delle modalità e dei tempi di realizzazione;

d) preventivo analitico di spesa suddiviso nelle categorie di spesa di cui al punto 8;

e) provvedimento con il quale l'ente approva l'iniziativa, il piano finanziario di copertura della spesa e l'impegno ad assumere l'onere delle spese non coperte dall'intervento finanziario regionale in misura pari almeno al 20 per cento della spesa prevista.

**5.3.** Ai fini del rispetto del termine per la presentazione, fa fede la data di spedizione indicata nel timbro postale.

**5.4** La domanda sarà considerata **non ammissibile** nei seguenti casi:

- presentata dopo la scadenza del termine che verrà indicato nel bando;

- non è sottoscritta dal legale rappresentante;

- non contiene il provvedimento con il quale l'ente approva l'iniziativa, il piano finanziario di copertura della spesa e l'impegno ad assumere l'onere delle spese non coperte dall'intervento finanziario regionale in misura pari almeno al 20 per cento della spesa prevista;

**5.5** Fatto salvo quanto sopra prescritto, se dalla verifica istruttoria, la documentazione da presentare non dovesse risultare compilata correttamente, può essere fatta richiesta scritta di integrazioni o chiarimenti, alla quale l'interessato dovrà rispondere entro 15 giorni, pena la non ammissibilità.

## ***6. Intensità e ammontare del contributo***

**6.1** L'ammontare del contributo regionale è fissato in un importo massimo di 2.100 euro.

**6.2** La quota di cofinanziamento da parte dell'ente che presenta il progetto non può essere inferiore al 20 per cento.

**6.3** Nel caso in cui non dovesse essere utilizzato tutto lo stanziamento previsto al punto 2.1, la Regione si riserva la possibilità di poter redistribuire le restanti somme in parte proporzionale fra le domande regolarmente pervenute, il cui piano finanziario di copertura della spesa e l'impegno ad assumere l'onere delle spese non coperte dall'intervento finanziario regionale, sia superiore al 20 per cento della spesa prevista. L'integrazione suindicata non potrà comunque superare il 50% della spesa prevista.

## ***7. Cumulabilità di contributi***

**7.1** Il contributo concesso è cumulabile con altri contributi previsti dalla normativa comunitaria, statale e regionale, salvo che sia diversamente stabilito, dalle normative di riferimento.

**7.2** Non sono cumulabili le risorse finanziarie erogate ai sensi dell'articolo 3 della l.r. n. 16/2009.

## ***8. Spese ammissibili***

**8.1** Ai fini della determinazione dei contributi, nella spesa ammissibile sono comprese le seguenti tipologie di spesa, purché direttamente attinenti all'iniziativa:

- a) risorse umane dedicate comprensive di consulenze e collaborazioni;
- b) spese relative alla stampa dei materiali ed alla pubblicizzazione dell'iniziativa.

**8.2.** Sono ammissibili le spese sostenute successivamente alla data di presentazione della domanda.

## ***9. Modalità di assegnazione dei contributi***

**9.1** Il riparto dei fondi disponibili è determinato con decreto dirigenziale sulla base dell'istruttoria delle domande pervenute entro la scadenza, che sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito istituzionale della Regione.

**9.2** Entro trenta giorni dall'approvazione del riparto dei fondi disponibili, verrà data comunicazione scritta ai soggetti beneficiari.

## ***10. Modalità di concessione e di erogazione del contributo***

**10.1** I contributi sono concessi, sulla base della documentazione prevista dal bando, con apposito decreto dirigenziale, con il quale viene fissato anche il termine di rendicontazione.

Detto termine può essere prorogato su istanza motivata del soggetto richiedente e presentata almeno un mese prima della scadenza del termine.

**10.3** I contributi sono erogati in due soluzioni:

- la liquidazione del primo 20%, a titolo di anticipo, avverrà con il decreto di concessione del contributo;
- la liquidazione del restante 80%, a saldo, avverrà a seguito dell'approvazione della rendicontazione della spesa di cui al punto 11.

**10.4** Nel caso in cui, in sede di rendicontazione, la spesa sostenuta risulti inferiore rispetto alla spesa considerata ammissibile, l'importo del contributo è ridotto in proporzione alla spesa rendicontata, purché l'intervento risulti realizzato.

**10.5** Possono essere ammesse compensazioni tra le diverse voci di spesa, purché restino inalterati i contenuti dell'intervento ed il totale della spesa ammessa a contributo.

## ***11. Modalità di rendicontazione della spesa***

**11.1.** Ai fini della rendicontazione della spesa ammessa a contributo, i soggetti beneficiari devono presentare, entro il termine stabilito con il decreto di concessione, la seguente documentazione:

- a) dichiarazione sottoscritta dal dirigente o funzionario responsabile del procedimento, attestante che l'attività, per la quale il contributo è stato erogato, è stata realizzata nel rispetto delle disposizioni normative che disciplinano la materia e delle condizioni eventualmente poste nel decreto di concessione con allegato un rendiconto delle spese sostenute, che coprono l'intero costo progettuale, secondo modulistica che verrà allegata al bando. Le spese effettivamente sostenute e documentate dovranno essere comprensive della quota di cofinanziamento a carico del proponente e la rendicontazione finale dovrà inoltre essere redatta coerentemente all'impostazione del piano economico-finanziario approvato;
- b) relazione illustrativa finale dell'iniziativa realizzata, corredata della documentazione allegata ai bilanci di previsione e ai rendiconti annuali;
- c) atto con il quale l'Ente ha approvato il bilancio di genere.

## ***12. Variazioni***

**12.1** Eventuali variazioni al piano finanziario, al preventivo di spesa e al cronoprogramma di cui al punto 5 che dovessero rendersi necessarie nella fase di attuazione del progetto, devono essere comunicate al Settore competente e autorizzate espressamente prima della scadenza.

## ***13. Obblighi dei soggetti destinatari***

**13.1** Negli avvisi, manifesti o in ogni altro materiale di divulgazione relativo al progetto di bilancio e rendiconto, finanziato con il contributo regionale, dovranno essere riportati la dicitura "Realizzato con il contributo della Regione Toscana – L.R. n. 16/2009 (Cittadinanza di genere)" e il logo della Regione Toscana.

## ***14. Revoca dei finanziamenti***

**14.1** La revoca dei finanziamenti avverrà nei casi e nei modi previsti dall'articolo 23 della legge regionale 2 aprile 2009, n. 16 (Cittadinanza di genere).

## ***15. Pubblicazione del bando***

**15.1** Il bando sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione e sul sito ufficiale internet della Regione.

## **Appendice B. Il glossario della parità**

Il glossario è stato realizzato nell'ambito dell'iniziativa comunitaria Occupazione promossa dalla Commissione Europea con la comunicazione 94/C 180/10 del 1 Luglio 1994 e modificata a seguito della comunicazione 96/C 200/06 del 10 Luglio 1996, che intende contribuire allo sviluppo delle risorse umane migliorando le prospettive occupazionali delle categorie considerate a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Il documento rappresenta un primo tentativo di compilazione da parte della Commissione Europea di tutti i termini comunemente usati nell'ambito della politica della parità nell'obiettivo di contribuire a creare un linguaggio comune in Europa per tutti i soggetti attivi nell'ambito delle pari opportunità tra le donne e gli uomini.

Il glossario dovrebbe contribuire inoltre ad ovviare alla preoccupazione della Comunità di diffondere le informazioni sulle politiche europee dalla cerchia ristretta degli addetti ai lavori rendendole accessibili e comprensibili per tutti i cittadini. Esso è rivolto principalmente ai decisori politici, ai deputati a livello sia nazionale che europeo, alle persone che operano in questo ambito ma anche a chiunque nutra interesse per tali argomenti.

Di seguito un elenco dei termini più significativi<sup>5</sup>:

### **AZIONE POSITIVA**

Misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche 'discriminazione positiva')

### **CONGEDO DI MATERNITÀ**

Congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348/1 - Legge 53/2000).

### **CONGEDO DI PATERNITÀ**

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre alla cura dei figli su base annuale o pluriennale. (Legge 53/2000)

### **CONGEDO PARENTALE**

Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura (direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/06/96- Legge 53/2000).

### **DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO**

La raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa/un'analisi di genere.

---

<sup>5</sup>

Per una versione completa del glossario, si può fare riferimento al seguente indirizzo web:  
<http://db.formez.it/GuideUtili.nsf/988aa52800bc3348c1256d400051f63c/f8075b2bd6e6f250c1256d3b00545237?OpenDocument>

## **DATI STATISTICI DISAGGREGATI PER SESSO**

La raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso per consentire un'analisi comparativa, può essere denominata anche 'statistiche disaggregate per genere'.

## **DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO TRA I SESSI**

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta.

## **DIRETTIVE SULLA PARITA' DI TRATTAMENTO**

Direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (Direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (Direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale ((Direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (Direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell'11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (Direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (Direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145).

## **DISCRIMINAZIONE DIRETTA**

Quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso, delle sue convinzioni religiose, dell'età, dell'orientamento sessuale, dell'handicap.

## **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA**

Quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (Direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39)

## **DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO)**

La divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

## **FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO**

Formule d'orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Qualsiasi forma educativa che prepara ad una qualifica per una particolare professione, attività o occupazione, o che fornisce le abilità necessarie per tale professione, attività o occupazione (Corte di Giustizia europea, Causa Gravier 293/83 Raccolta della Giurisprudenza della Corte 1985).

## **LAVORO A DOMICILIO**

Lavoro eseguito da una persona nel proprio domicilio o in altri ambienti di sua scelta diversi dal posto di lavoro del datore di lavoro, in cambio di una retribuzione e che si traduce in un prodotto o in un servizio secondo le specifiche dettate dal datore di lavoro, indipendentemente da che fornisce l'attrezzatura, i materiali o gli altri fattori di produzione utilizzati (convenzione OIL n 177)

## **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno

## **LAVORO ATIPICO**

Attività diversa dal lavoro a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo o in subappalto effettuato a domicilio, il telelavoro e il lavoro a domicilio su commissione

## **LAVORO CLANDESTINO**

Lavoro effettuato da persone sprovviste di un permesso di lavoro legalmente valido.

## **LAVORO NON RETRIBUITO/NON REMUNERATO**

Lavoro che non comporta nessuna forma diretta di remunerazione né altre forme di pagamento

## **LAVORO RETRIBUITO**

Lavoro remunerato in denaro o in natura

## **MAINSTREAMING DI GENERE**

Collocazione centrale dell'ottica di genere nell'ambito di un'azione di governo, di una decisione politica. Integrazione sistematica del punto di vista di genere nelle diverse situazioni per ottenere effetti non distorsivi tenendo conto del diverso impatto che hanno rispetto a donne e uomini una politica, una decisione , una scelta.

## **NEUTRO RISPETTO A GENERE/SESSO**

Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

## **PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER LAVORO DI PARI VALORE**

Eguaglianza di retribuzione (relativa a tutti gli aspetti e le condizioni della retribuzione ) per lavori ai quali si attribuisce eguale valore senza alcuna discriminazione in base al sesso o allo stato civile.

## **PARITÀ DI TRATTAMENTO PER DONNE E UOMINI**

Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (Discriminazione sessuale).

## **PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI UOMINI E DONNE**

Distribuzione equilibrata di potere e di posizioni in ruoli decisionali (con percentuali dal 40 al 60 % per ciascun sesso).

## **POPOLAZIONE ATTIVA**

Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi secondo la definizione del sistema dei conti nazionali delle Nazioni Unite durante un determinato periodo di tempo (Nazioni Unite)

## **QUOTA**

Una propensione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volte a correggere un precedente squilibrio di solito per quanto concerne i posti decisionali o l'accesso alla formazione o a posti di lavoro.

## **RAPPORTO DI GENERE**

La relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere (vedi Contratto sociale in base al sesso)

## **SALUTE RIPRODUTTIVA**

Uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale che va al di là della semplice assenza di malattie e infermità per quanto concerne tutti gli aspetti legati al sistema riproduttivo, alle sue funzioni e ai suoi processi.

## **SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE**

Concentrazione di donne o uomini in particolari settori ed occupazioni (segregazione verticale) o in determinati livelli di inquadramento, responsabilità o posizioni (segregazione orizzontale)

## **SENSIBILITA' ALLA SPECIFICITA' DI GENERE**

Il tenere conto della dimensione di genere.

## **TASSI DI PARTECIPAZIONE**

Il tasso di partecipazione di un gruppo determinato - ad esempio donne, uomini, genitori in famiglie monoparentali - in percentuale della partecipazione complessiva, di solito in relazione all'occupazione.

## **TASSO DI ATTIVITA'**

Rappresenta la forza lavoro espressa in percentuale della popolazione in età lavorativa (15-64 anni).

## **TASSO DI INATTIVITA'**

Tutte le persone che non rientrano nella classificazione degli occupati o dei disoccupati espresse in percentuale della popolazione in età lavorativa (16-64 anni)

## **VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DI GENERE**

Esame delle proposte politiche, per valutarne la potenziale diversità di impatto su donne e uomini e in caso di necessità, introdurre correttivi per neutralizzare possibili effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza di genere.

## **VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE**

L'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.