

Le politiche di genere richiedono un approccio globale e trasversale, in grado di partire da un quadro di insieme e dal confronto tra i generi nei diversi settori e nei diversi territori. Se, come dice la Banca d'Italia il raggiungimento dell'obiettivo di occupazione femminile al 60%, come previsto dal trattato di Lisbona, porterebbe ad un incremento del PIL del 7%, il primo livello da analizzare e da correggere in positivo riguarda il lavoro delle donne. Se pensiamo inoltre che il lavoro di cura non è conteggiato nel PIL, possiamo facilmente considerare il lavoro, o meglio i lavori, delle donne l'asse strategico su cui investire sulla base di un patto tra generi, generazioni e culture. Se guardiamo al profilo sociale delle categorie professionali, quella che viene definita come segregazione (o in senso contrario prevalenza) di genere, evidenzia che la quota femminile più bassa si riscontra per gli operai dell'industria e per gli imprenditori e i dirigenti; sono donne il 79% del corpo insegnante e oltre il 60% di chi svolge attività negli uffici pubblici e nei servizi. In ogni caso per le donne, l'occupazione è una condizione fortemente associata al livello di istruzione, in particolare al possesso del titolo accademico

L'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere) elabora il GEI (GENDER e qualità index - indice di uguaglianza di genere) su lavoro, ricchezza, conoscenza, tempo, potere e salute.

L'Italia, pur essendo salita rispetto alla media europea del 2005 (49,2% rispetto alla media europea del 62%), è ancora oltre quattro punti al di sotto nel 2018 (63 rispetto al 67,4%) e al quattordicesimo posto nella classifica dei paesi europei, nonostante rappresenti la terza economia europea. L'Italia si pone in posizione di supremazia per la salute e ultima nel lavoro delle donne. Riscontra anche un significativo avanzamento per ciò che riguarda il potere, sebbene vi sia stato un importante rallentamento nell'ultimo biennio. L'Istat dice che nel 2018 le donne in Italia sono:

- il 37% nei CDA
- il 35,6% in Parlamento
- il 15,9% negli organismi decisionali

### Possiamo sintetizzare questa condizione:

- il livello di occupazione è basso, ma le donne lavorano di più a causa di carichi di lavoro non condivisi: da qui l'importanza di avere non solo politiche di conciliazione, ma soprattutto di condivisione

- Le retribuzioni sono più basse a causa di tempo lavoro retribuito ridotto (spesso PT involontario) e per una maggiore difficoltà a raggiungere posizioni e qualifiche più alte. Nel settore privato, a parità di mansione e ore lavorate, una donna può percepire anche un quinto in meno di un collega maschio perché si arriva ad una disparità salariale di genere del 19,6% contro un differenziale nel pubblico del 3,7%. Una donna a vent'anni dalla nascita di un figlio, secondo l'INPS, può avere una retribuzione più bassa del 12% rispetto ad una donna senza figli. Secondo il GENDER GAP report di job pricing del 2017, in media gli uomini guadagnano il 12,7% più delle donne
- Diminuiscono le donne anziane in povertà relativa mentre aumenta la povertà giovanile
- I livelli di istruzione delle donne sono più alti, gli abbandoni scolastici sono minori, i consumi culturali sono maggiori
- Le prestazioni assistenziali e previdenziali sono più basse come riflesso della vita e della carriera lavorativa. Tale aspetto non è in prospettiva destinato a ridursi.

## **IL BILANCIO SOCIALE E IL BILANCIO DI GENERE**

Nelle strategie di pari opportunità come strumento di uguaglianza e di pari diritti, in una logica di mainstreaming e di prospettiva di genere, l'adozione di politiche di bilanci pubblici GENDER oriented è fondamentale nella lettura e nella valutazione delle scelte economiche, programmatiche ed attuative. In relazione alle differenze, non solo di genere, per massimizzare l'efficacia e per ridurre i GAP, vanno individuati metodi di rendicontazione, particolarmente utili anche nella definizione delle piattaforme di contrattazione sociale, utilizzando pienamente strumenti ormai diffusi quali il bilancio sociale. Il bilancio sociale si rivolge ai portatori di interesse dando conto dei risultati nei confronti della popolazione sui temi di equità sociale e di impatto anche ambientale: il bilancio di genere può essere considerato un ulteriore passo avanti rispetto al bilancio sociale, aiutando a superare una logica prettamente economicista dei bilanci tradizionali e analizzando gli effetti in una prospettiva di genere con la trasparenza anche comunicativa del bilancio sociale e con una lettura incrociata ad altre variabili come l'età, il lavoro, i tempi di vita e di lavoro. Non è sufficiente, infatti, nell'uso delle risorse pubbliche puntare al solo pareggio di bilancio e al contenimento della spesa attraverso una gestione rigorosa: così come la partecipazione orienta l'allocazione delle risorse migliorando il benessere dell'intera comunità, così superare la cosiddetta neutralità e la storicità delle scelte può davvero rappresentare l'innovazione che permette di introdurre meccanismi di correzione per migliorare l'equità. Dietro all'apparente sterilità dei numeri, si celano infatti le decisioni e le strategie che spesso sono condizionate dalla scarsità di risorse disponibili in relazione a spese obbligate e a entrate ridotte. Ma tra

trasferimenti e stanziamenti dell'ente, sia negli investimenti che nelle spese correnti, dobbiamo sempre considerare che si amministrano fondi che derivano per lo più dalla fiscalità e da fondi europei. Non basta solo diminuire la pressione fiscale attraverso la lotta all'evasione, ma occorre poter programmare sulla base di risorse certe per poter scegliere le strategie e gli obiettivi: finalizzare con chiarezza queste scelte e queste strategie rappresenta la vera identità di un bilancio di mandato che caratterizza le scelte delle amministrazioni articolate dalle giunte in relazione al voto degli organi consiliari e alla negoziazione con le parti sociali. Serve, quindi, superare la logica di continuità e di emergenza che spesso contraddistingue la contrattazione con gli enti locali in funzione di priorità e di obiettivi di miglioramento nel rispetto delle differenze, sapendo che dalla carta costituzionale agli statuti, i principi di base fanno riferimento all'uguaglianza e ai diritti: di conseguenza le politiche di pari opportunità vanno sviluppate in chiave intersettoriale attraverso azioni positive e con il contrasto alle discriminazioni, spesso plurime, ma prevalentemente e trasversalmente legate al genere.

## **IL BILANCIO DI GENERE COME BASE PER LA CONTRATTAZIONE**

Nei Comuni che non hanno la contabilità analitica, la spesa corrente può essere riclassificata partendo dalla classificazione funzionale della spesa contenuta nel conto consuntivo. Le spese

vanno classificate distinguendole in neutrali, sensibili (diverso impatto tra uomini e donne) e dirette a ridurre le disuguaglianze di genere.

La nostra azione negoziale, estesa ai vari livelli di contrattazione territoriale e sociale, contribuisce in modo determinante alla costruzione dell'interistituzionalità, altro fondamento delle Pari Opportunità, per fare accrescere la sensibilità delle aspettative di uomini e donne nella strutturazione in rete dei servizi ben oltre la lettura dei bisogni della cittadinanza, migliorando l'efficacia e l'efficienza del sistema investendo anche nella coerenza fra attività realizzate e dichiarazioni programmatiche. Uomini e donne sono, infatti, influenzati in modo diverso dalle scelte di bilancio sia in relazione alle specifiche politiche di genere, sia in base alle condizioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Il bilancio di genere è quindi uno strumento di democrazia per aumentare la trasparenza sull'allocazione delle risorse e sugli effetti conseguenti su uomini e donne, attraverso un'analisi che riclassifica le voci di bilancio di un ente pubblico per aree direttamente o indirettamente sensibili al genere, per analizzare e ridurre le disuguaglianze di genere a vantaggio di tutta la comunità.

## **RIFERIMENTI STORICI E NORMATIVI**

In Italia siamo molto indietro rispetto alla realizzazione del bilancio di genere che nasce negli anni '70 in Australia e viene sperimentato in molte nazioni. La conferenza di Pechino del 1995 ne sancisce il valore e viene promosso dall'UE dal 2001, con una risoluzione del parlamento nel 2003 una road map nel 2006 e il manuale del Consiglio d'Europa nel 2009.

In Italia, con la riforma Brunetta (Dlgs 150/2009 art 10) viene previsto che la relazione sulla performance a consuntivo presenti il bilancio di genere.

Nella riforma della contabilità pubblica (legge 163/2016) viene disposta la sperimentazione di un bilancio di genere per il bilancio dello stato ai fini della rendicontazione, a cura del MEF. La stessa legge introduce quali indicatori i BES (benessere equo e sostenibile), ben oltre il concetto del PIL, da utilizzare nel monitoraggio dell'impatto sul genere delle politiche statali, in collaborazione tra ISTAT, MEF e Dipartimento delle PO.

Il primo bilancio di genere dello Stato è del 2016, siamo quindi al terzo esercizio finanziario che prevede tale metodologia e la presentazione delle relazioni.

Il DPCM 173/2017, all'art 6, dice che le amministrazioni pubbliche diverse dalle amministrazioni centrali dello Stato possono definire un percorso di riclassificazione contabile in analogia al bilancio dello Stato.

## **PROPOSTE IN PARLAMENTO**

Attualmente sono in Parlamento due proposte che potrebbero introdurre nuovi e più cogenti elementi per la realizzazione del bilancio di genere:

- Proposta di legge n. 615 (prima firmataria Chiara Gribaudo) "modifiche all'articolo 46 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11/04/2006 n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale": viene proposta la modifica dell'articolo 46 introducendo la possibilità per le aziende sotto i 100 dipendenti di redigere il rapporto su base volontaria e richiede all'INPS di inviare annualmente al Ministero del Lavoro e del Welfare l'elenco delle imprese che rispettano la norma. Prevede inoltre una relazione biennale al Parlamento da parte della consigliera nazionale di parità contenente i risultati del monitoraggio.

- Disegno di legge S 1539, a firma Valeria Fedeli e Monica Cirinnà, "disposizioni per la redazione del bilancio di genere da parte degli enti territoriali". Testo non ancora disponibile, ricalca verosimilmente la proposta di Magda Zanoni (DDL S2915) incardinata e non discussa nella legislatura precedente).

