

**IL BILANCIO DI GENERE
E LE PARI OPPORTUNITA'
NEL
DECRETO BRUNETTA NR. 150/2009**

DI GIOVANNA BADALASSI

NOVARA, 16 APRILE 2012

DEFINIZIONI

- L'analisi di genere dei bilanci pubblici è un insieme di processi e di metodologie che valuta l'impatto delle politiche economiche su uomini e donne, in un'ottica di genere.
- Le politiche economiche non sono infatti neutrali e le scelte del governo locale o nazionale possono influire in modo diverso su uomini e donne, perché diverso è il loro ruolo e potere sociale.

GLI OBIETTIVI:

- EQUITÀ'
- EFFICIENZA
- TRASPARENZA
- MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA

L'IMPORTANZA DEL LAVORO DI CURA PER L'ECONOMIA RETRIBUITA

- a livello italiano il lavoro di cura e domestico è stato valutato nel 30% del PIL nazionale (Monti, P. 2007)^[i]
- una ipotetica parità nella partecipazione al mercato del lavoro di donne e uomini varrebbe un aumento di 21 punti percentuali di PIL (Banca d'Italia, 2008)^[ii]
- 100 nuovi posti di lavoro femminile ne producono in realtà 115, grazie al maggiore ricorso al lavoro di cura e domestico retribuito (Banca d'Italia, 2008)^[iii]

^[i] Fonte: Monti P., "Disuguaglianza di tempo" Fondazione Rodolfo De Benedetti, pubblicato su "La voce" www.lavoce.info il 24.11.2007.

^[ii] Fonte: Banca d'Italia: "Il contributo del lavoro femminile alla crescita Economica" a cura di Roberta Zizza, Milano, Atti del convegno Uguaglianza e merito per la crescita economica e sociale", Milano 5 giugno 2008

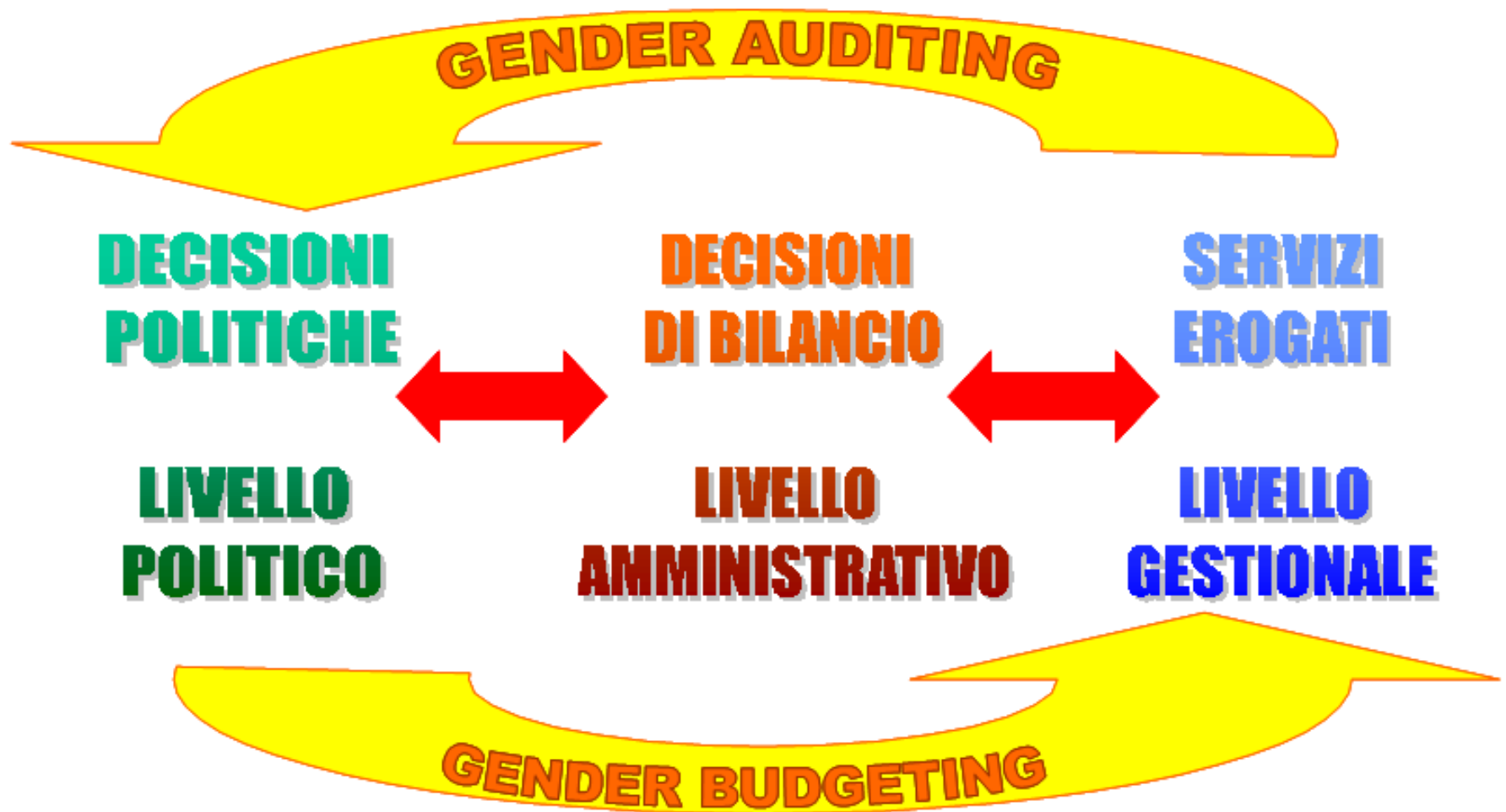
^[iii] Fonte: Banca d'Italia: "Il contributo del lavoro femminile alla crescita Economica" a cura di Roberta Zizza, Milano, Atti del convegno Uguaglianza e merito per la crescita economica e sociale", Milano 5 giugno 2008

I BILANCI DI GENERE IN ITALIA



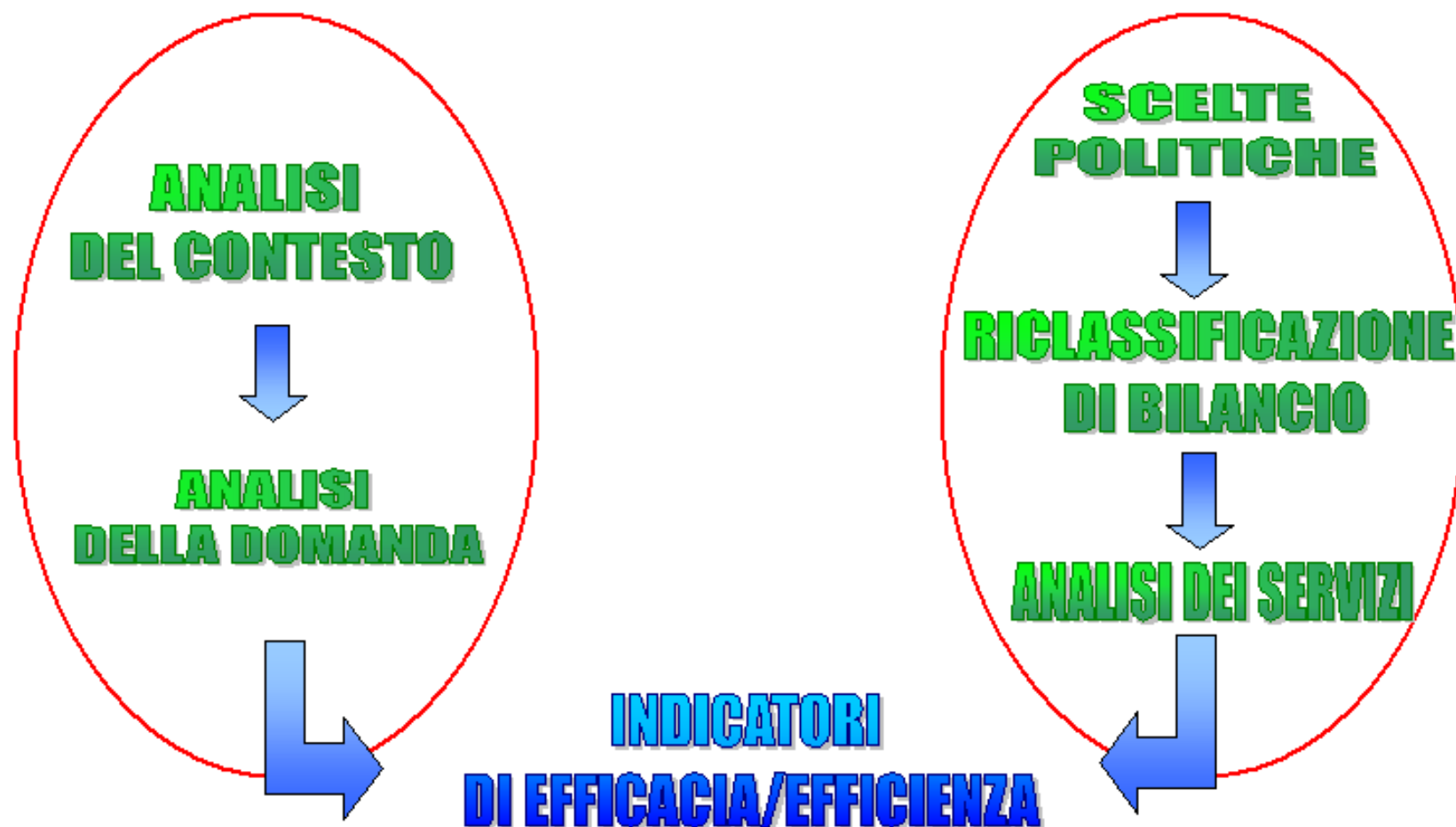
	Province	Comuni	Regioni
1	Alessandria	Aci Bonaccorsi	Emilia romagna
2	Ancona	Alessandria	Friuli Venezia Giulia
3	Bologna	Aosta	Lazio
4	Bolzano	Bari	Liguria
5	Catanzaro	Bologna	Marche
6	Chieti	Collegno	Piemonte
7	Ferrara	Corsico	
8	Firenze	Cuneo	
9	Forlì	Ferrara	
10	Genova	Firenze	
11	Gorizia	Fossano	
12	Grosseto	Genova	
13	La Spezia	Lodi Vecchio	
14	Livorno	Monfalcone	
15	Macerata	Novi Ligure	
16	Massa Carrara	Pesaro	
17	Milano	Pinerolo	
18	Modena	Rimini	
19	Parma	San Filippo del Mela	
20	Perugia	San giuliano Terme	
21	Pesaro e Urbino	Sestri Levante	
22	Pescara	Siena	
23	Roma	Torino	
24	Savona	Vercelli	
25	Siena		
26	Torino		
27	Venezia		

L'AZIONE DEGLI ENTI LOCALI SECONDO LA PROSPETTIVA DI GENERE:

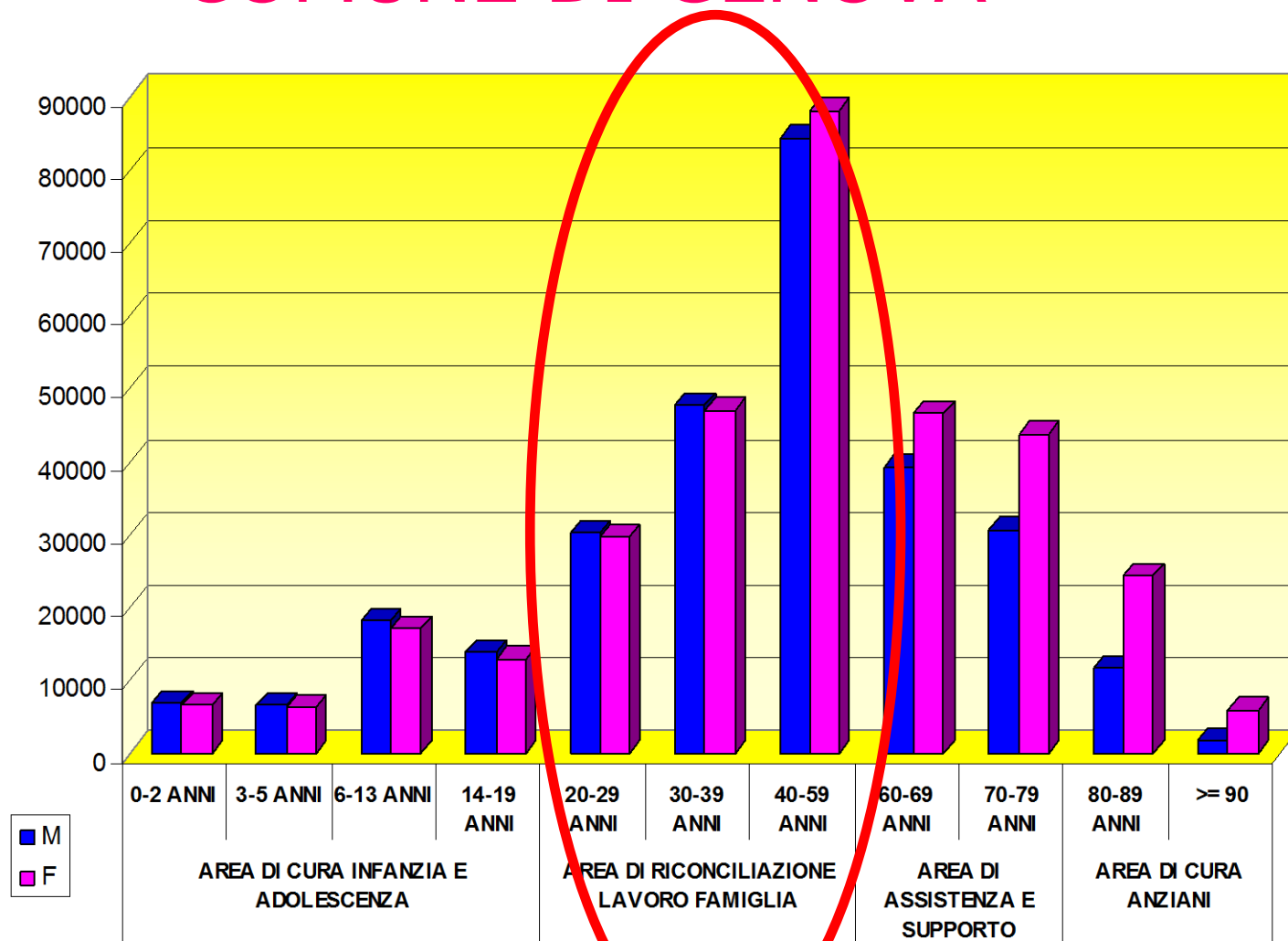


IL BILANCIO DI GENERE: IL METODO DI ANALISI

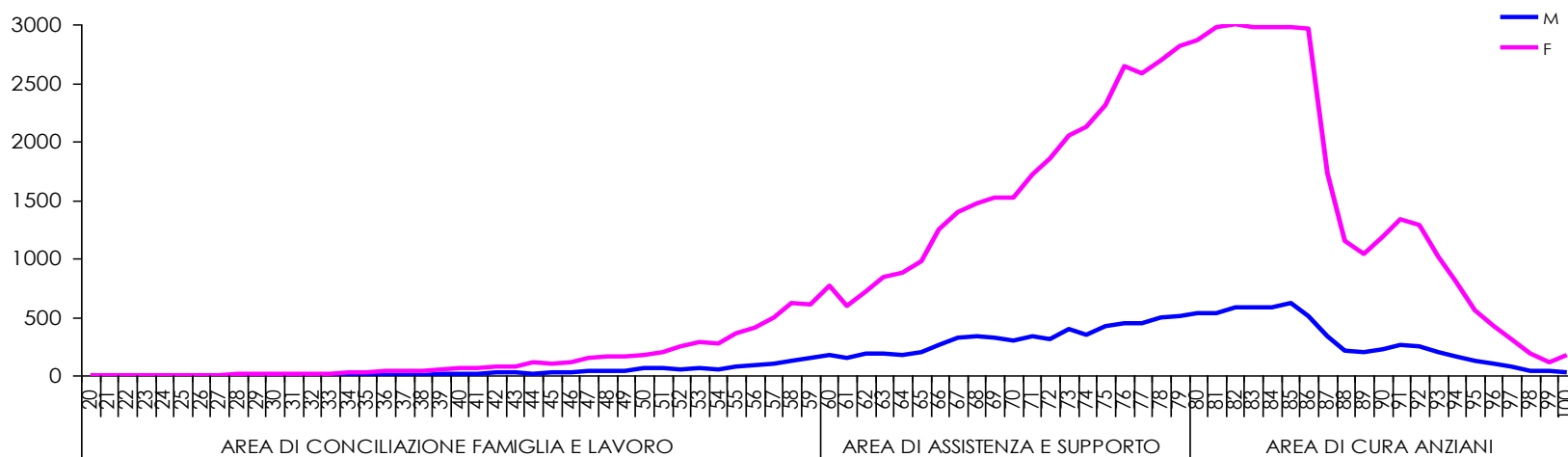
CITTADINI E CITTADINE ↔ **ENTE LOCALE**



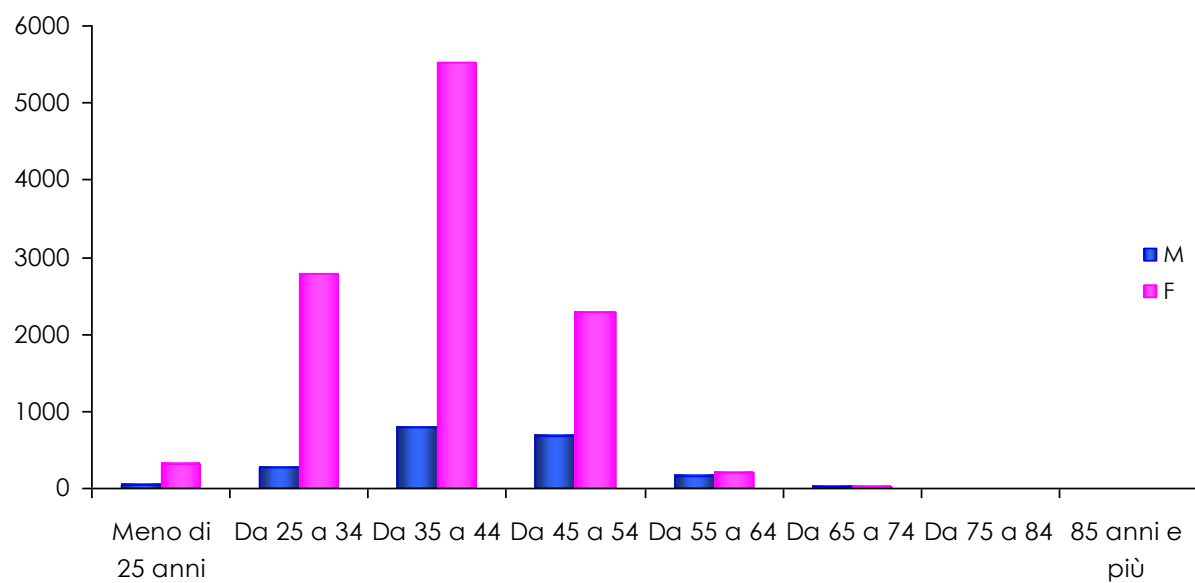
ANALISI DEL CONTESTO: COMUNE DI GENOVA



Popolazione vedova per fascia età e sesso

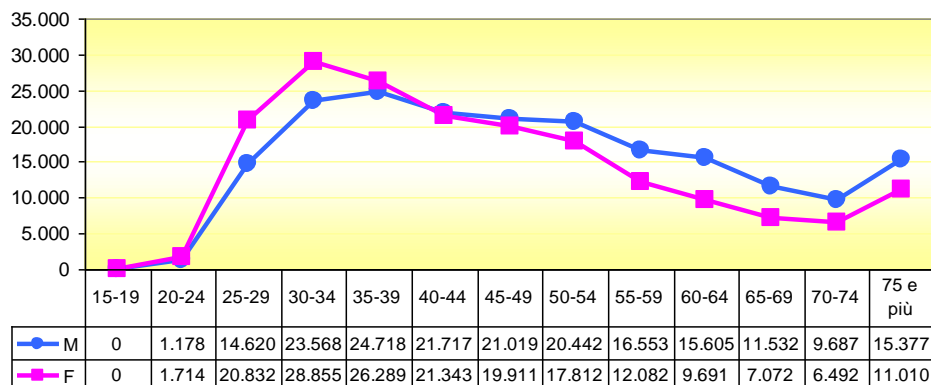


Nuclei familiari con un solo genitore

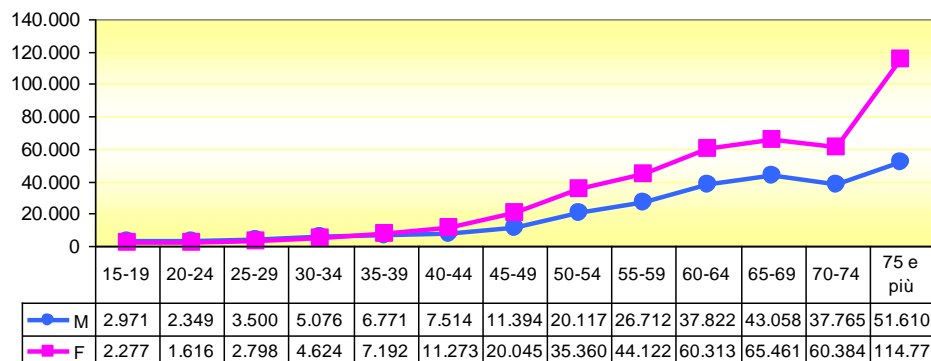


Accesso alla conoscenza e alla cultura

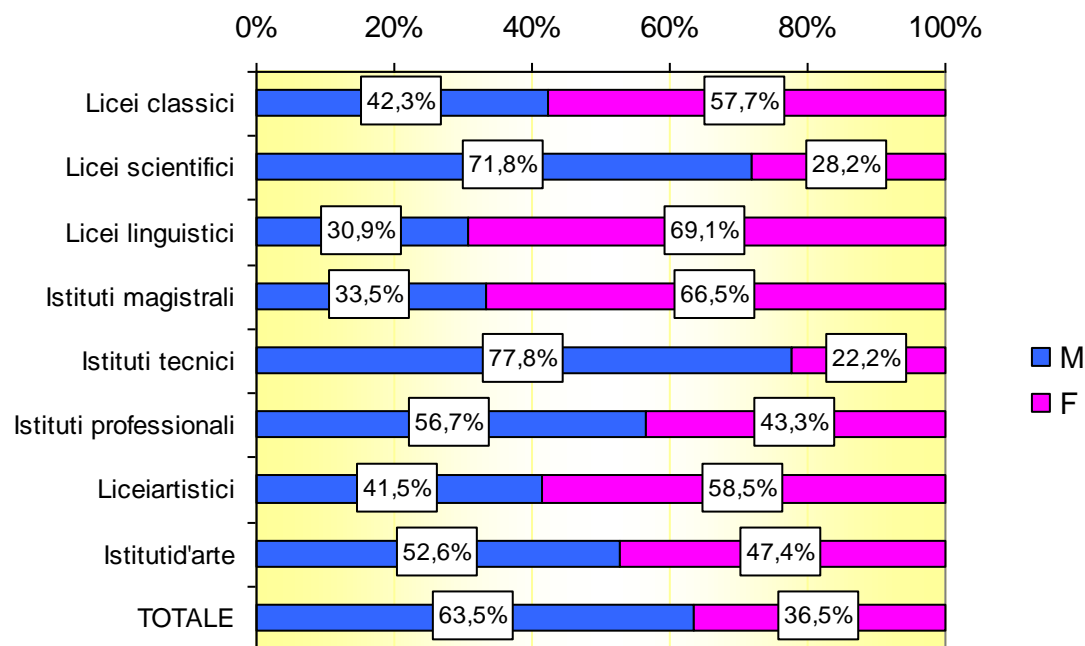
Popolazione residente con LAUREA per sesso e fascia di età -
Provincia di Roma - (2001) (M: 196.016, 51,7%; F: 183.103, 48,2%; TOT: 379.119)



Popolazione residente con LICENZA ELEMENTARE, NESSUN TITOLO E ANALFABETI per sesso e fascia di età -
Provincia di Roma - (2001) (M: 256.659, 37,3%; F: 430.240, 62,6%; TOT: 686.899)

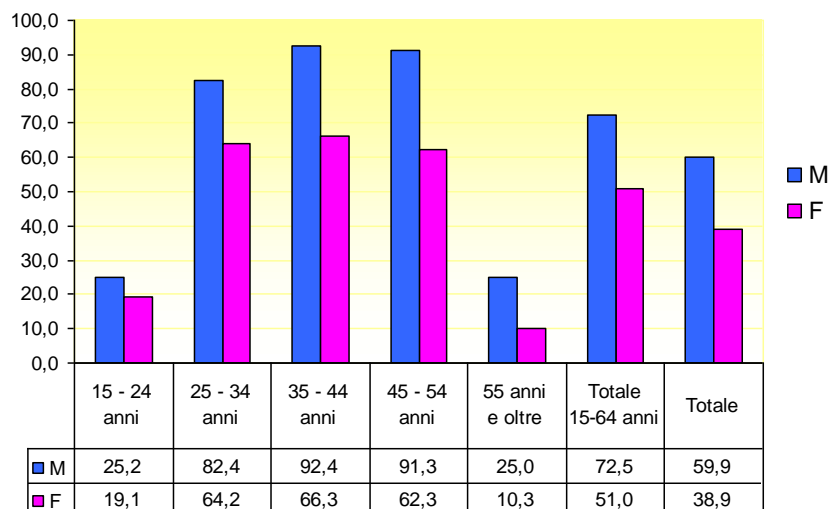


Studenti ripetenti per indirizzo e sesso Sc. secondaria II grado -
Provincia di Roma aass 2005-2006 (M: 7.929; F: 4.565; TOT: 12.494)

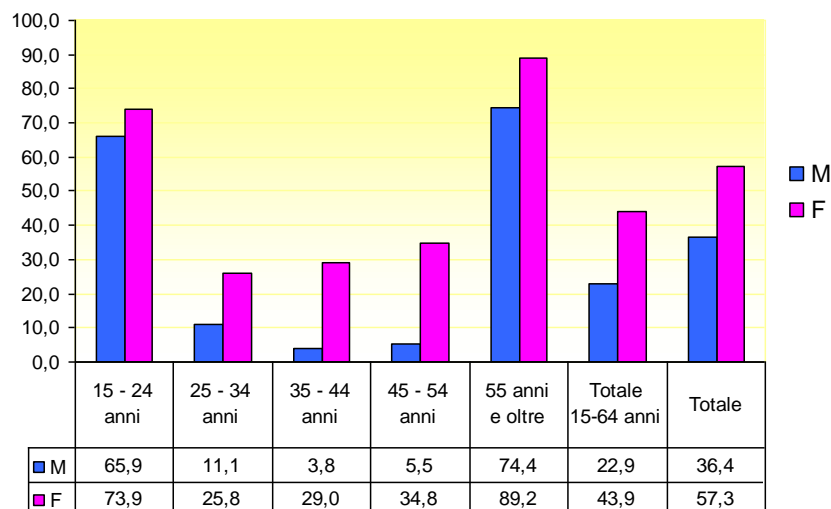


Accesso alle risorse private (lavoro)

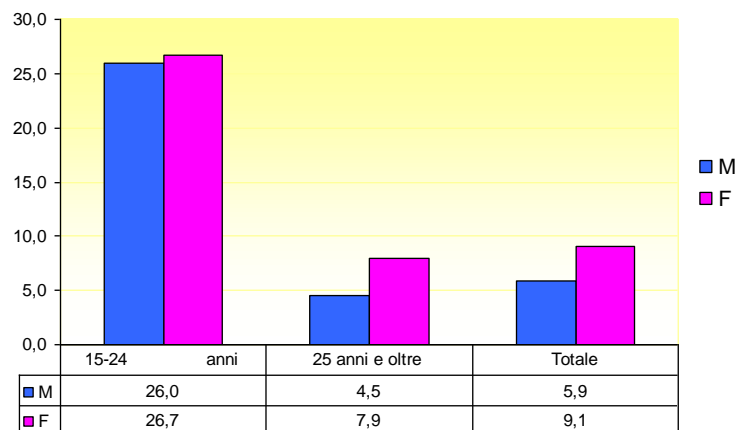
Tasso di occupazione per sesso Provincia di Roma (Media 2006)



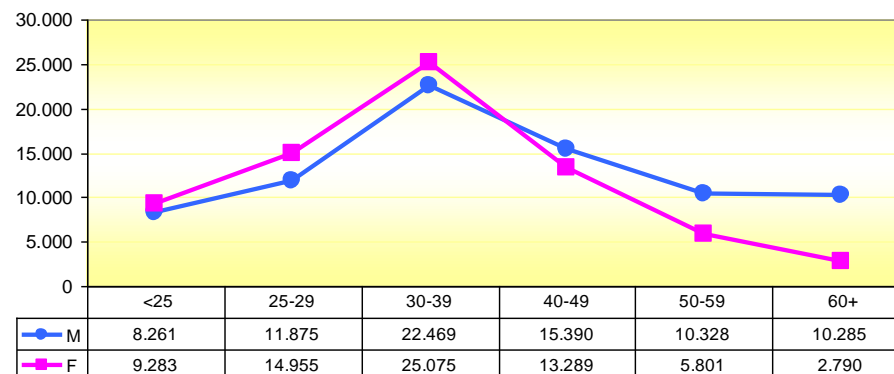
Tasso di inattività per sesso Provincia di Roma (Media 2006)



Tasso di disoccupazione per sesso Provincia di Roma (Media 2006)

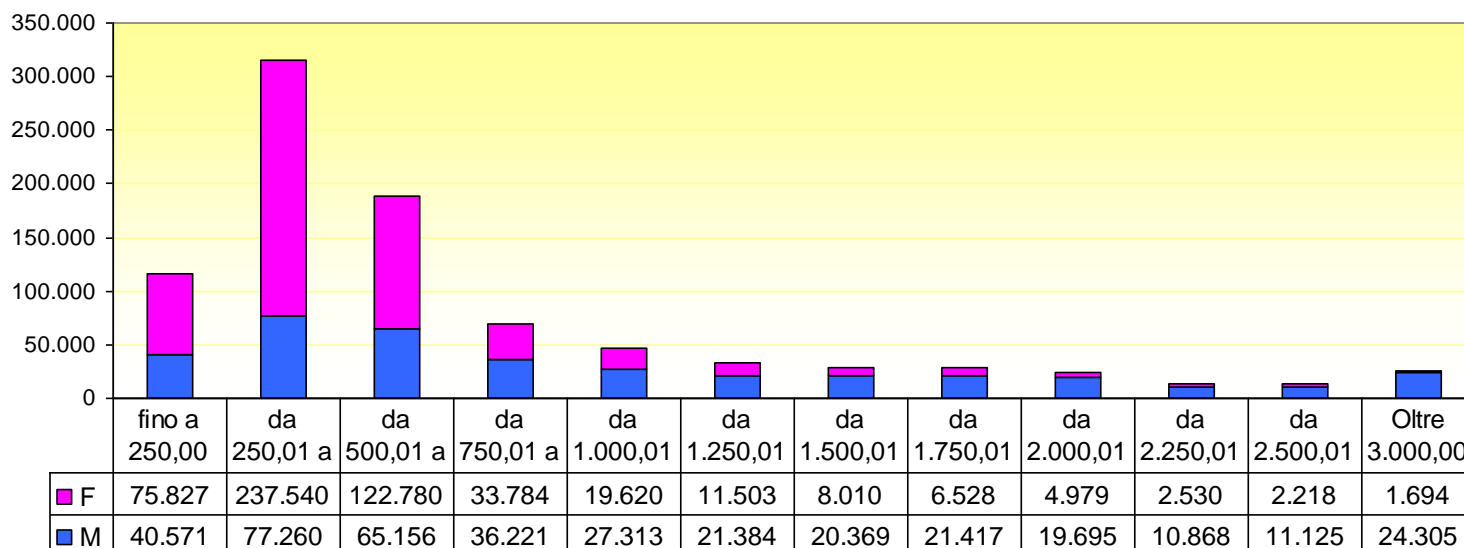


Parasubordinati collaboratori iscritti INPS (2005) per fascia di età e sesso
Provincia di Roma - (M:78.608, 52,5%; F: 71.193, 47,5%; TOT: 149.801)

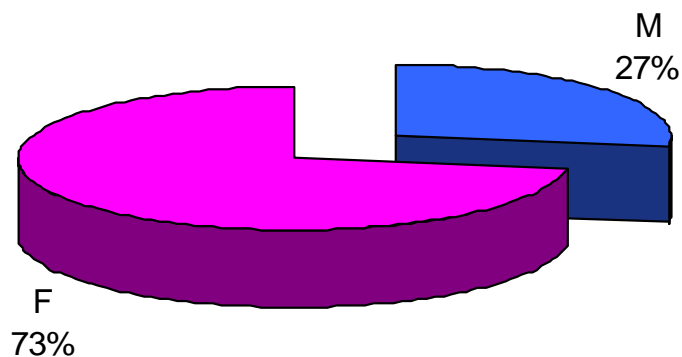


Accesso alle risorse pubbliche (trasferimenti e servizi)

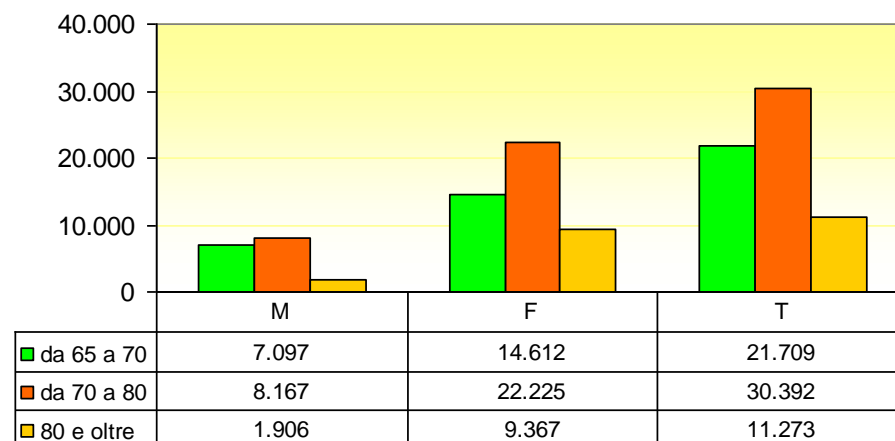
Totale numero pensioni erogate INPS 2006 per sesso e importo medio mensile



Numero Pensioni/assegni sociali INPS 2006 per sesso

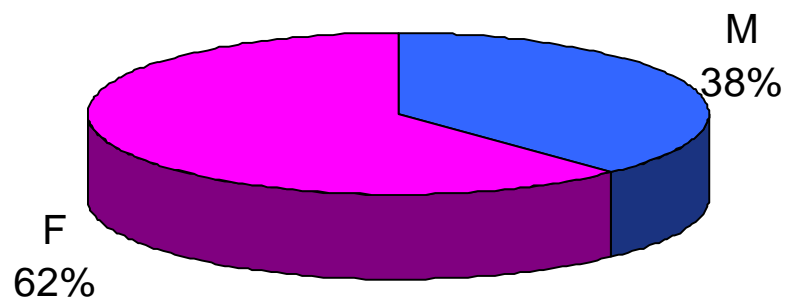


Numero pensioni/assegni sociali INPS 2006 per fascia età e sesso

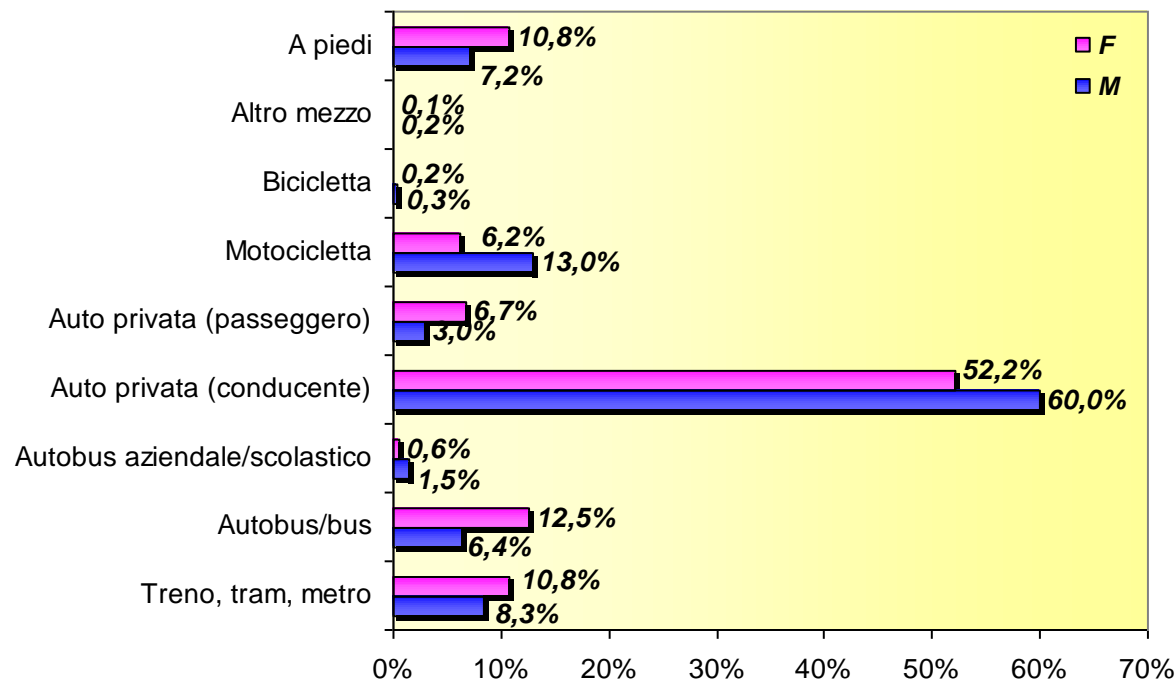


Mobilità territoriale

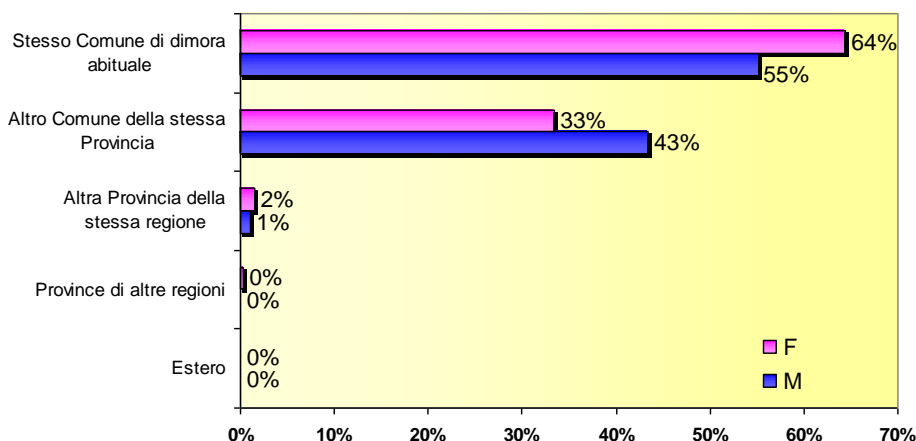
*Persone che non si spostano abitualmente per
motivi di studio o di lavoro (2001)
Provincia di Roma*



*Popolazione residente di 15 anni e più che si è recata il mercoledì
precedente la data del censimento al luogo abituale di lavoro per sesso,
mezzo utilizzato PROVINCIA DI ROMA*

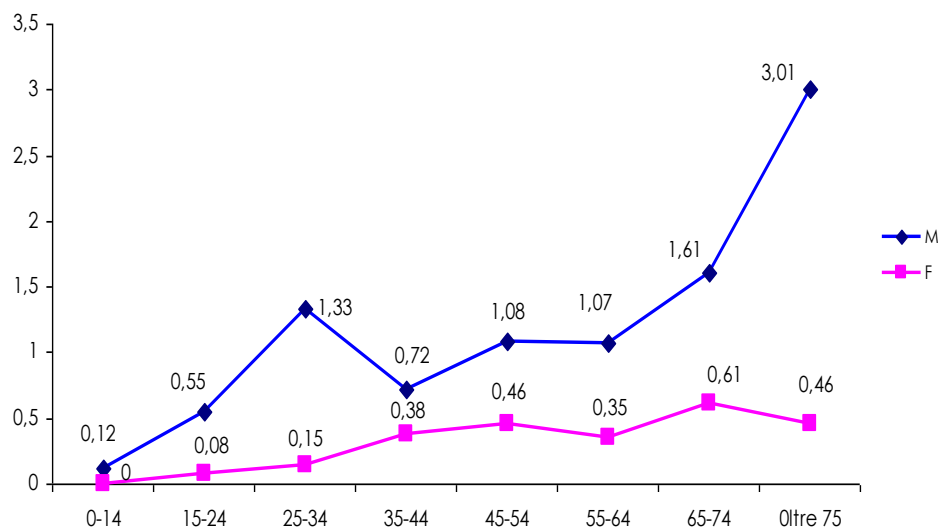


*Popolazione over 15 che si reca abitualmente al luogo abituale di lavoro o di
studio per sesso e luogo di destinazione (2001) - Provincia di Roma*

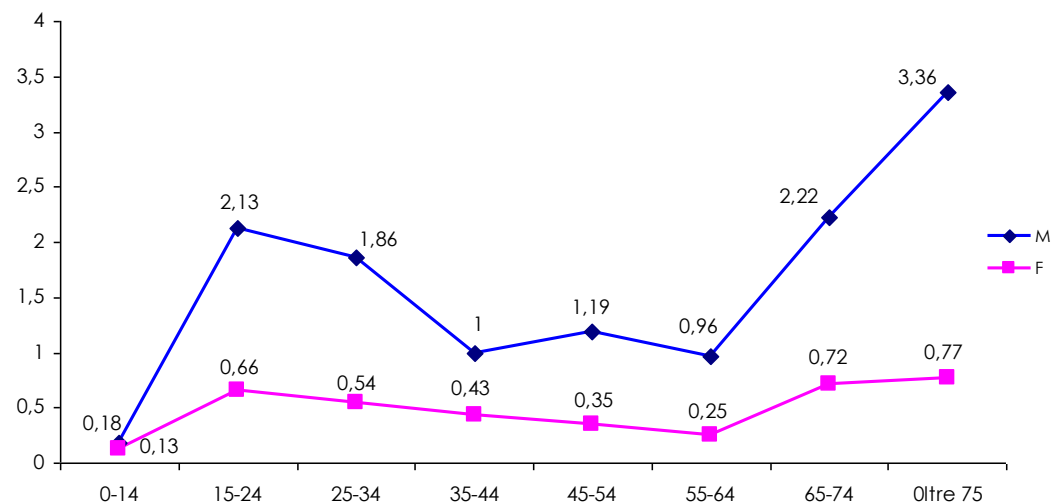




Tasso di mortalità per suicidio



Tasso di mortalità per incidenti con mezzi di trasporto



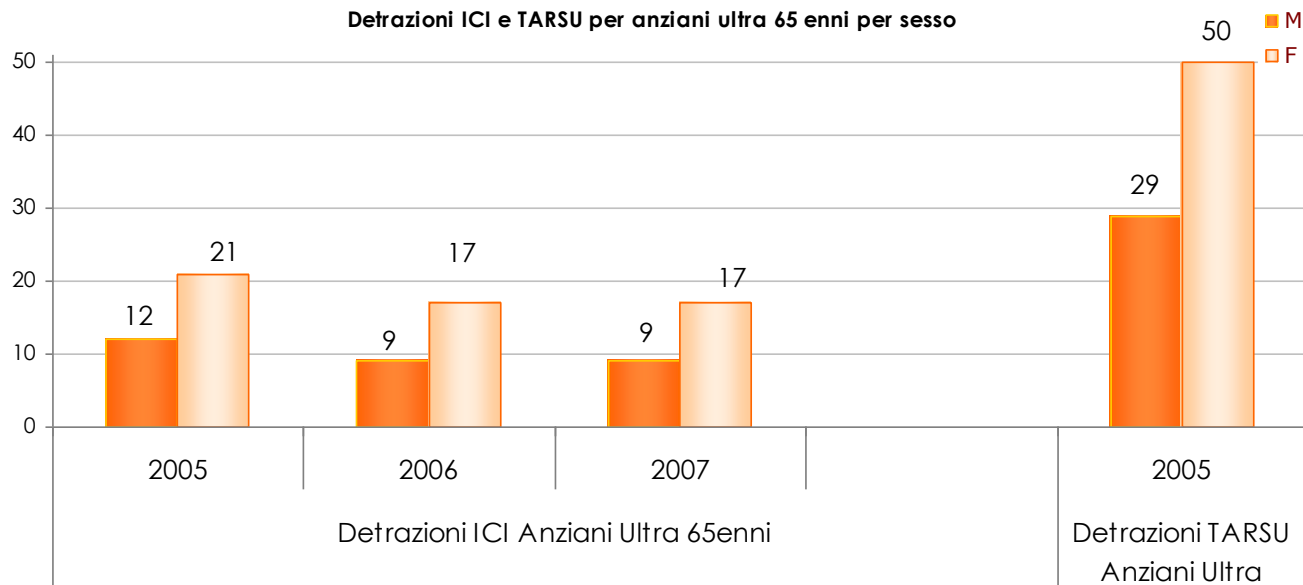
LA RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO DEL COMUNE

COMUNE DI GENOVA	ENTRATE		SPESE	
	2003	%	2003	%
AREE DIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE				
AREE INDIRETTAMENTE INERENTI AL GENERE		13%		13%
PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA	104.945.561,54	64%	104.945.561,54	64%
PER GLI ANZIANI	22.090.232,28	13%	22.090.232,28	13%
PER LE FASCE DEBOLI E LE SITUAZIONI DI DISAGIO	30.722.797,73	19%	30.722.797,73	19%
ALTRI SERVIZI PER IL SOCIALE	7.248.561,02	4%	7.248.561,02	4%
TOTALE AREE INDIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE	165.007.152,57	100%	165.007.152,57	100%
AREE DI GENERE AMBIENTALI		28%		28%
TRASPORTI	184.424.142,48	51%	184.424.142,48	51%
VIABILITA'	53.600.977,59	15%	53.600.977,59	15%
VIVIBILITA' E SICUREZZA	36.498.195,56	10%	36.498.195,56	10%
SVILUPPO ATTIVITA' ECONOMICHE	7.633.756,09	2%	7.633.756,09	2%
CULTURA E TEMPO LIBERO	34.865.546,97	10%	34.865.546,97	10%
SPORT	18.131.394,68	5%	18.131.394,68	5%
AREA ECOSOSTENIBILE	23.775.629,80	7%	23.775.629,80	7%
TOTALE AREE AMBIENTALI	358.929.643,17	100%	358.929.643,17	100%
TOTALE AREE NEUTRE	759.944.327,89	59%	759.944.327,89	59%
TOTALE	1.283.881.123,63	100%	1.283.881.123,63	100%
ALTRE RISORSE DELL'ENTE	14.359.708,15			
TOTALE C/BILANCIO	1.298.240.831,78		1.283.881.123,63	0%

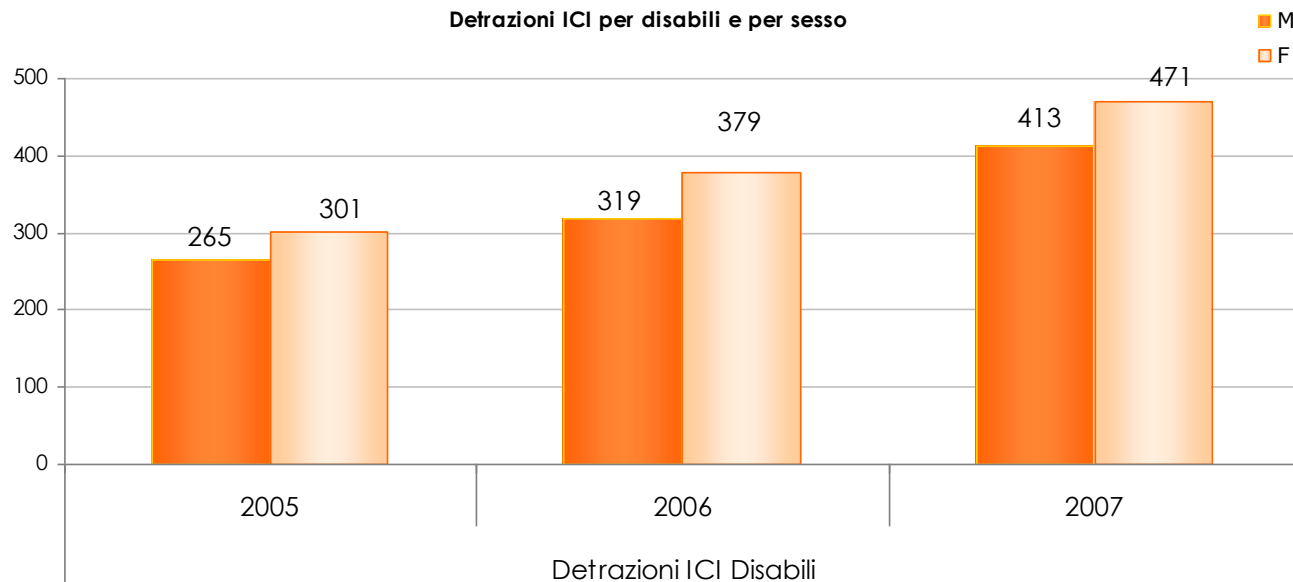
LE AGEVOLAZIONI FISCALI PER ANZIANI E DISABILI



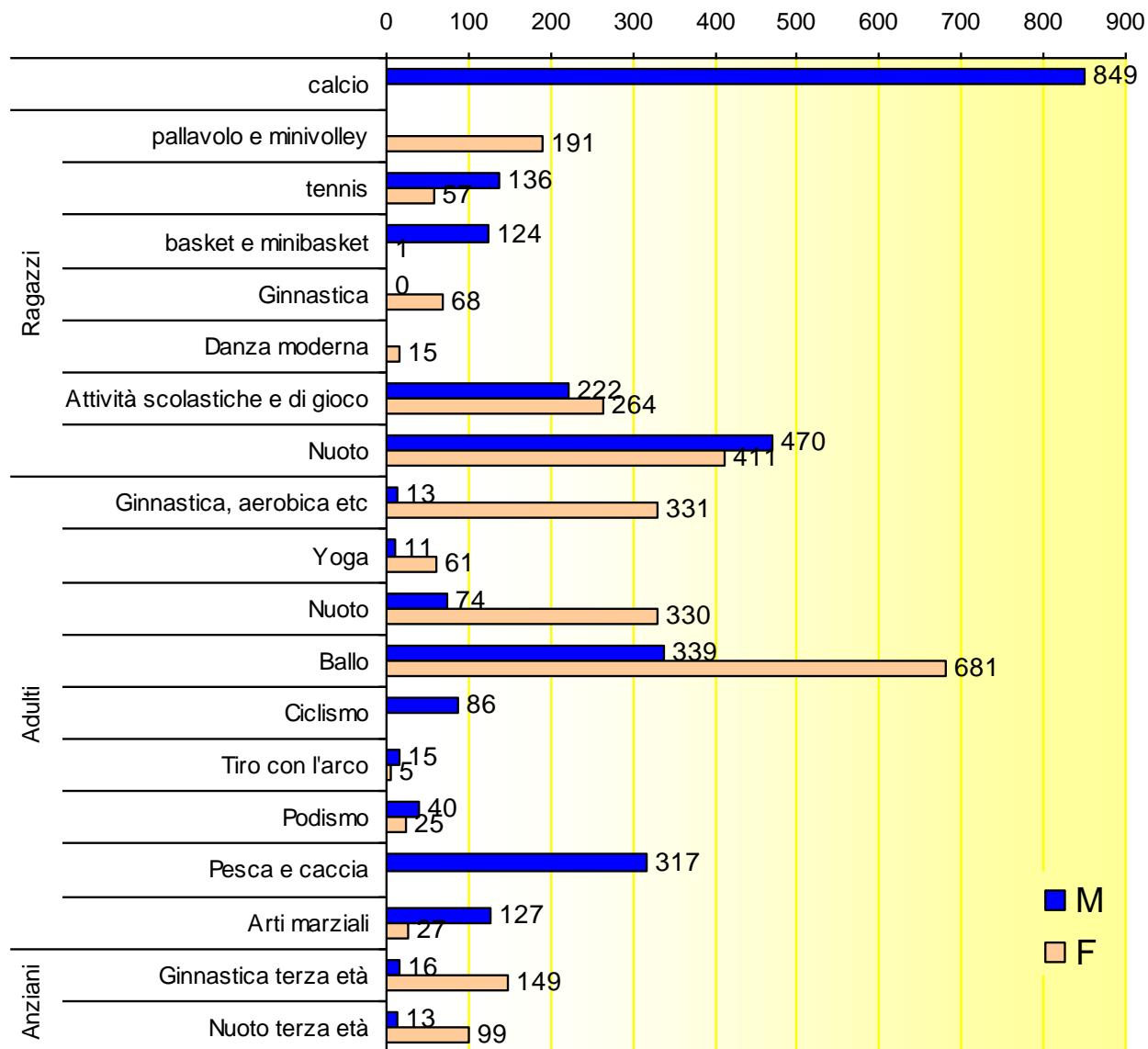
Detrazioni ICI e TARSU per anziani ultra 65 anni per sesso



Detrazioni ICI per disabili e per sesso



COMUNE DI SAN GIULIANO MILANESE: servizi per lo sport



Art. 8.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli *standard* qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

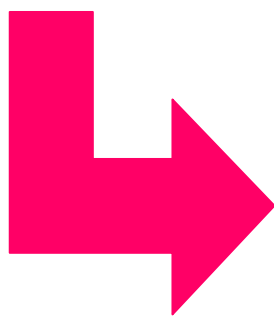
e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**I RIFERIMENTI
ALLE PARI
OPPORTUNITA'
NEL DECRETO
BRUNETTA
150/2009**



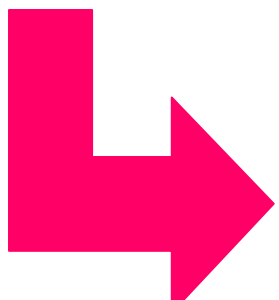
Art. 10.

Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.



**GLI INDICATORI SULLE PARI OPPORTUNITA'
ALLEGATI ALLA DELIBERA CIVIT 112**

- > % DI DIRIGENTI DONNE**
- > % DI DONNE RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE**
- > STIPENDIO MEDIO PERCEPITO DAL PERSONALE DONNA (DISTINTO PER PERSONALE DIRIGENTE E NON)**
- > % DI PERSONALE DONNA ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO**
- > ETÀ MEDIA DEL PERSONALE FEMMINILE (DISTINTO PER PERSONALE DIRIGENTE E NON)**
- > % DI PERSONALE DONNA LAUREATO RISPETTO AL TOTALE PERSONALE FEMMINILE**
- > ORE DI FORMAZIONE FEMMINILE (MEDIA PER DIPENDENTE DI SESSO FEMMINILE)**

L'APPROCCIO DI GENDER MAINSTREAMING NELL'AMBITO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE PREVISTO DAL DECRETO BRUNETTA 150/2009

IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO SEGUE CINQUE FASI LOGICHE

- A) DEFINIZIONE DELL'IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE;**
- B) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO;**
- C) DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E DELLE STRATEGIE;**
- D) DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVE DEI PIANI OPERATIVI;**
- E) COMUNICAZIONE DEL PIANO ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO**

L'APPROCCIO DI GENDER MAINSTREAMING NELL'AMBITO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE PER SEZIONI - D.LGS 150/2009

- 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO E INDICE**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI**
 - 2.1 CHI SIAMO**
 - 2.2 COSA FACCIAMO**
 - 2.3 COME OPERIAMO**
- 3. IDENTITÀ**
 - 3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"**
 - 3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE**
 - 3.3 ALBERO DELLA PERFORMANCE**
- 4. ANALISI DEL CONTESTO**
 - 4.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**
 - 4.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**
- 5. OBIETTIVI STRATEGICI**
- 6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**
 - 6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE**
- 7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**
 - 7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO**
 - 7.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO**
 - 7.3 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**
- 8. ALLEGATI TECNICI**

**LE PROSSIME SCADENZE PER LA CONSEGNA DEL BILANCIO DI
GENERE EX DECRETO BRUNETTA 150/2009**

1 A SCADENZA: 30 GIUGNO 2012
ASSIEME ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2011

2A SCADENZA: 30 GIUGNO 2013
ASSIEME ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012

FONTE: CALENDARIO DELLA PROGRAMMAZIONE EX DLGS 150/2009
[HTTP://WWW.CIVIT.IT/WP-CONTENT/UPLOADS/CALENDARIO-ADEMPIMENTI-AGGIORNAMENTO-02.05.2011-VERS.-2-CON-APPENDICE.PDF](http://www.civit.it/wp-content/uploads/CALENDARIO-ADEMPIMENTI-AGGIORNAMENTO-02.05.2011-VERS.-2-CON-APPENDICE.PDF)

Well_B_Lab*. Il valore del benessere Soc. Coop.
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Facoltà di Economia "Marco Biagi"
Ufficio 59, Primo piano, Ala est
Viale Berengario 51- 41121, Modena



+39 059 2056759



347 9473643 - 328 7516050



wellblab@wellblab.it; info@wellblab.it



www.wellblab.it



@Well_B_Lab



<http://www.facebook.com/WellBLab>