

18.01.2023

LA RELAZIONE E IL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE

AVV. GIAMPAOLO TEODORI

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la
Modernizzazione degli Enti
Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu





La legge istitutiva dei CUG: la l.183/2010 modifica il D.Lgs. 165/2001 agli artt. 1,7 e 57

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “**Collegato lavoro**”) prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano *“al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il “**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”*(art. 57, comma 1).

Oggi si può affermare con certezza che i Cug sono stati istituiti in tutte le amministrazioni medio grandi ed anche in un’alta percentuale delle piccole.

La sintesi del contesto normativo :

Razionalizzazione

Ampliamento dei campi di intervento

Orientamento al miglioramento della efficienza della PA

Benessere organizzativo e parità nella prevenzione

Alcuni punti salienti della disciplina normativa

- **Art. 1, n.1 lettera c, del D.lgs.165/2001 :**

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (lettera così sostituita dall'art. 21, comma 1, lettera a), legge n. 183 del 2010);

- **Art.7, n.1 del D.Lgs. 165/2001:**

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. (comma così sostituito dall'art. 21, comma 1, lettera b), legge n. 183 del 2010)

Articolo 57 e Linee Guida

L'art. 57 co.4 del D.Lgs.165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge n.183/2010, prevede: *“le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”*.

In effetti le Linee guida sono state emanate con D.M. 4 marzo 2011 a firma dei Ministri per le P.O. e F.P.

Le Linee Guida hanno dato importanti indicazioni non solo per la costituzione dei CUG, ma anche e soprattutto per la definizione del **ruolo e della funzione** dei medesimi

Con le Linee Guida sono state individuate anche le istituzioni esterne di riferimento: il **Gruppo di monitoraggio dei CUG** (e quindi i **Dipartimenti per le PO e FP**), la **Consigliera nazionale di Parità** (che peraltro fa parte anche del Gruppo di monitoraggio Cug) e l'**UNAR**

Cosa significa il Comitato Unico di Garanzia per un Comune?

- ***Cosa significa costituire un Comitato Unico di Garanzia in una P.A.? Adempimento o investimento ?***
- ***Che ruolo assume il Comitato Unico di Garanzia in tempi di forte dinamismo relativo alle necessità istituzionali ed all'utilizzo dei fondi del PNRR?***

Funzioni propositive

1. Predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
2. Politiche di **conciliazione** e diffusione della cultura di pari opportunità
3. Attuazione delle direttive comunitarie
4. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
5. **Analisi e programmazione di genere (es bilancio di genere)**
6. Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
7. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
8. Azioni positive, interventi e progetti, quali **indagini di clima, codici etici e di condotta**, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing

La funzione consultiva

FORMULA PARERI (sempre in via preventiva) su:

- 1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza*
- 2. Piani di formazione del personale*
- 3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- 4. Criteri di valutazione del personale*
- 5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

la nuova direttiva n. 2/2019

- La Direttiva 2/2019 interviene aggiornando i compiti di verifica del C.U.G., **che deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) sulla conformità dei piani triennali di azioni positive** pervenuti, sul monitoraggio degli incarichi conferiti ai dirigenti e non, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare differenti trattamenti retributivi tra uomo e donna.
- Il **C.U.G. deve inoltre verificare l'assenza di qualsivoglia forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro.** Le nuove linee guida parlano dei CUG come «importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione»
- Per potenziare ancor di più tale aspetto, il Presidente del Comitato Unico di Garanzia, collaborando con gli uffici della gestione del personale, promuove la costituzione di un **nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.**
- I CUG, per quanto di loro competenza, collaborano inoltre con altri organismi quali le Consigliere di parità, l'OIV, il RSPP, (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) la Consigliera di fiducia, i responsabili delle risorse umane.

Possibili azioni positive

- Misure di flessibilità orientate alla condivisione dei ruoli e incentivanti l'uso degli strumenti conciliativi;
- Forme di gestione «autonoma» dei tempi da parte dei lavoratori/trici (in modo da consentire per quanto possibile il mantenimento del tempo pieno –e della retribuzione intera);
- Ridimensionamento del ruolo della «presenza» nella valutazione (in modo da non penalizzare chi debba assentarsi per finalità conciliative, o chi lavori a distanza o a tempo ridotto...), facendo peraltro estrema attenzione a non reintrodurre surrettiziamente il rischio di una valutazione del rendimento per cui chi «concilia» debba dimostrare di essere «egualmente produttivo *nonostante* la conciliazione»
- Adozione consapevole di politiche di *diversity management*;
- Attenzione anche al tema degli anziani;
- *Non si deve trascurare anche la necessità di una maggiore attenzione da parte del sindacato, ai tavoli della contrattazione nel settore pubblico, per questi temi.*

Gli strumenti operativi:

- **La Relazione Annuale Direttiva 2/19**
- Il sito aziendale – sezione CUG
- Piano Triennale Azione Positive - PTAP
- Piano formazione informazione eventi - PAF
- Funzioni maggiormente responsabilizzate: Dirigenza & Middle Management

PTAP - SERVIZI DIRETTAMENTE COINVOLTI

- Risorse Umane
- Sviluppo Organizzativo
- OIV Controllo di Gestione
- Formazione - Comunicazione - Ufficio Stampa – AAGG
- SPPA SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE
- RPCT
- **Tutti i dipendenti con maggiore responsabilità dei Dirigenti & Middle Management**
- Consiglierà di Parità

FUNZIONI PROPOSITIVE E DI VERIFICA

- Gender pay gap, Access to work gender gap, Gender career gap, Gender gap in retirement
- Accesso al lavoro (commissioni) e accesso gestione SW o Lavoro Agile
- Opportunità di carriera, incarichi dirigenziali e di funzione
- Trattamento giuridico ed economico
- Assicurazione dell'integrità fisica e morale
- Piena attuazione congedi parentali e reinserimento
- Pari opportunità di formazione
- Linguaggio non discriminatorio
- La diffamazione occulta
- L'accesso agli incentivi, ai premi, ai progetti di prestigio, ai progetti a rischio
- La valutazione: come si formano i giudizi, quanto incidono le competenze
- il percorso di carriera

LE RELAZIONI CON GLI ORGANI INTERNI E GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

OIV PdPerformance e Budgeting con riferimento agli obiettivi dei dipartimenti, dei servizi di staff e tecnostruttura

Codice Etico (CodiceEtico) se presente e **Codice di comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**

POLA e PTAP

PIAO E PTAP

La Relazione Annuale sullo stato dell'Ente

- Uno dei principali compiti obbligatori del CUG è la redazione della Relazione Annuale sullo stato dell'Ente, dal punto di vista delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.
- Nelle relazioni ogni anno viene inserita anche una sintesi delle attività del CUG (riunioni effettuate, tematiche affrontate, livello e tipologia di disagio lavorativo rilevato, rapporti con l'amministrazione e il personale).
- Altro compito obbligatorio è la comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri di una relazione sullo stato di attuazione della normativa sulle Pari Opportunità nel Comune, entro il 28 febbraio di ogni anno. E' un compito che il CUG deve svolgere congiuntamente con la Direzione che si occupa della gestione delle Risorse Umane.

Con l'entrata in vigore della **Direttiva 2/19** "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" **il/la responsabile del personale e/o delle risorse umane deve trasmettere entro il 1° marzo** di ciascun anno il format per la rappresentazione dei dati in materia di pari opportunità e contenente:

- **analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;**
- **l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;**
- **la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;**
- **l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;**
- **la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;**
- **il bilancio di genere dell'amministrazione.**

Per accedere al format e procedere alla compilazione è necessaria la [registrazione al portale](#).

- La registrazione e la compilazione dei Format *on line* sono aperte a **tutte le Amministrazioni** che desiderino compilare i format in modalità digitale.
- Le Amministrazioni che non si avvarranno della compilazione *on line* dovranno compilare i [format allegati](#) alla Direttiva 2/2019 inviandoli all'indirizzo: monitoraggiocug@funzionepubblica.it

<https://portalecug.gov.it/>

APPALTI E PARITA' DI GENERE

Parità di genere : Rapporto sulla situazione del personale - Il comma 1 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 introduce una nuova causa di esclusione dalle gare, applicabile a tutte le procedure. In particolare, gli operatori economici che occupano **oltre cinquanta dipendenti** devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, **copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale** che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità. Come noto il rapporto ha ad oggetto la situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, nonché della retribuzione effettivamente corrisposta. Diversamente, per le aziende con organici **tra i quindici e i cento dipendenti** è richiesta la produzione entro sei mesi dalla conclusione del contratto, di una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile ma la mancata produzione non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali all'importo del contratto e alle sue prestazioni.

Misure premiali - Si prevede, inoltre, che i bandi contengano ulteriori **misure premiali che prevedano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato**. Due importanti esempi di tali premialità sono forniti dagli art. 106 e 108 del " Codice dei Contratti Pubblici " con i quali è stato ripristinato, in favore delle imprese certificate sulla parità di genere, la possibilità di godere, nell'ambito delle gare pubbliche, di un punteggio aggiuntivo o di una riduzione della garanzia fideiussoria sino al 20 %.

Con il **Decreto 20 giugno 2023**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 26.07.2023, il Dipartimento per le politiche della famiglia presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato nuove “ *Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere , nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità* “ per contratti cd. riservati nell’ambito degli appalti pubblici.

- Le Linee guida definiscono gli strumenti e i meccanismi premiali che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono prevedere nei bandi di gara , negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari ai sensi del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 36/2023).

Requisiti necessari dell’offerta - I commi 4 e 5 dell'articolo 1 dell'allegato II.3 citato decreto legislativo recano disposizioni dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni e di donne. In particolare , costituiscono requisiti essenziali dell’offerta :

- **a. l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla Legge n. 68/1999;**
- **b. l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.**

CONCORSI E PARITÀ DI GENERE

Art. 57 TUPI 2(1-bis. *L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'[articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna](#), di cui al [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al [decreto legislativo n. 198 del 2006](#), e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi)*

DL PNRR2 Parità di genere, largo alle “azioni positive”

Per dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'accesso, nelle progressioni di carriera e nel conferimento degli incarichi apicali, le amministrazioni possono prevedere nei bandi misure che attribuiscono vantaggi specifici al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire e adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

DPR 487 nuovo testo Quote di genere

Per ammodernare il sistema di accesso al pubblico impiego era necessario anche allinearsi alle indicazioni europee sulla pari opportunità di genere. Pertanto i bandi dovranno specificare per ciascuna qualifica a concorso, la percentuale di rappresentatività dei singoli generi nell'amministrazione che bandisce il concorso, calcolata alla data del bando. Nel caso in cui il differenziale tra i generi superi il 30%, l'appartenenza al genere meno rappresentato costituirà nel concorso un titolo di preferenza.

La norma non si applica se il differenziale di genere è pari o superiore al 30% nelle domande di partecipazione presentate.

Tutela per la maternità

Il nuovo regolamento presta attenzione alle candidate che non possono rispettare il calendario delle prove a causa dello stato di gravidanza o per l'allattamento. In questo senso, potranno essere previste **prove asincrone**, e in ogni caso dovrà essere garantita la disponibilità di specifici spazi per l'allattamento.

Anche in caso di condizioni straordinarie, come un improvviso ed urgente ricovero ospedaliero o lo svolgimento di terapie salvavita, se documentato dal candidato, potrà consentire di recuperare la prova in una **sessione straordinaria**. La valutazione è rimessa però all'insindacabile giudizio della commissione di valutazione.

LINGUAGGIO ATTI E PARITA' DI GENERE

Principi guida: la PA riconosce e adotta un linguaggio non discriminante rispettoso dell'identità di genere, mediante l'identificazione sia del soggetto femminile che del soggetto maschile negli atti amministrativi, nella corrispondenza e nella denominazione di incarichi, di funzioni politiche e amministrative

- intraprendere un percorso dedicato a modelli di governance nella comunicazione di ente, promuovendo una formazione che porti al rispetto del paradigma della parità di genere anche nel modo in L'ENTE si connette sia verso l'esterno, sia al proprio interno.
- rappresentare punto di riferimento di un territorio e di autorevolezza come principale ente amministrativo, la sua comunicazione pubblica deve considerare un ruolo strategico che esercita nel diffondere cultura"
- fronteggiare gli stereotipi, di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi è uno degli obiettivi che la pubblica amministrazione deve perseguire in maniera sempre più convinta e attiva".



Parità di genere e gestione del lavoro agile

Il ruolo del CUG e la promozione delle pari opportunità

Il lavoro agile: riferimenti normativi

Organizzazione e regolamentazione del lavoro agile

Monitoraggio del lavoro agile

La capacità di proposta del CUG sia in ordine alla parità di genere che quanto al benessere organizzativo

Bilancio di genere

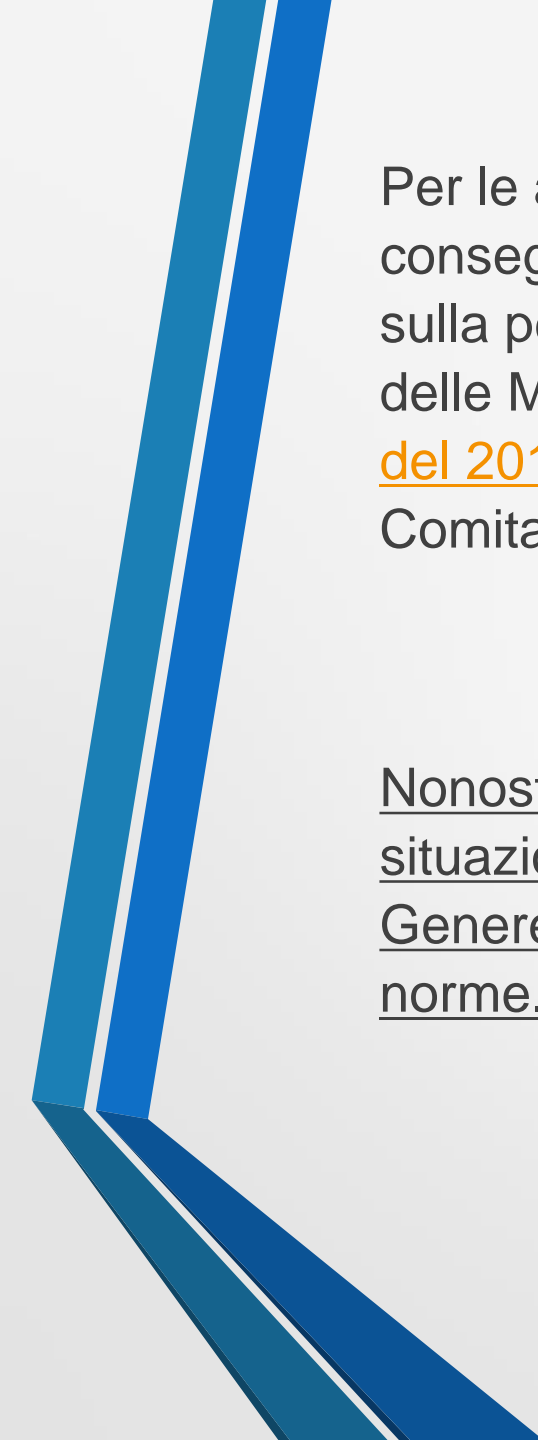
Il Bilancio di genere adotta il criterio di gender mainstreaming con riferimento alla spesa pubblica, della quale valuta il diverso impatto sulle donne e sugli uomini di (ove possibile) tutte le voci di bilancio.

Il Bilancio di Genere, quindi, si occupa anche dei (e delle) dipendenti pubblici in una sezione apposita, ma il suo focus principale è quello di esaminare soprattutto l'impatto della spesa pubblica, e dunque delle politiche, sui cittadini e le cittadine.

In via subordinata può analizzare l'impatto di genere sui fornitori nelle sue procedure di acquisto (Gender procurement) e altri soggetti stakeholder.

Nel caso degli enti pubblici intermedi o di secondo livello che non si riferiscono direttamente alla cittadinanza, come ad esempio le Province, le Camere di Commercio o gli Enti Pubblici di Ricerca, il Bilancio di genere valuta invece l'impatto sulle donne e gli uomini nell'ambito della mappa degli stakeholder di riferimento. Ad esempio il Bilancio di genere delle Università si rivolge agli studenti, ricercatori e professori, quello delle ASL ai (e alle) pazienti ecc. A partire dai primi anni 2000 il Bilancio di genere è stato sperimentato da Comuni, Province, Regioni, Università, ASL, Camere di Commercio, fino ad arrivare al Bilancio di Genere Nazionale.

Anche la parte normativa ha seguito lo stesso tipo di percorso: ci sono state svariate leggi regionali sulle pari opportunità che hanno incluso il Bilancio di genere tra il 2005 e il 2010 fino ad arrivare alla normativa che supporta il Bilancio di Genere dello Stato: la Legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Finanziaria 2010), il DCPM del 2017 e le Circolari annuali della Ragioneria dello Stato



Per le amministrazioni pubbliche territoriali il [Decreto Brunetta](#) ha previsto la consegna del Bilancio di Genere il 30 giugno di ogni anno assieme alla Relazione sulla performance mentre due direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione e delle Ministro per le Pari Opportunità, la [Direttiva del 4 marzo 2011](#) e la [Direttiva n. 2 del 2019](#) citano la redazione del Bilancio di Genere tra i compiti del CUG – Il Comitato Unico di Garanzia.

Nonostante le indicazioni normative, anche in questo caso siamo nella stessa situazione del PAPositive: non essendo prevista una sanzione, pure il Bilancio di Genere non è praticato nel modo massivo che ci si aspetterebbe a giudicare dalle norme.

Un ulteriore strumento per le amministrazioni pubbliche, che integra aspetti sia del Piano delle Azioni Positive che del Bilancio di genere, è il **“Gender Equality Plan” o Piano per l’Uguaglianza di Genere.**

Dopo anni di sperimentazioni a livello accademico, Il Gender Equality Plan è stato reso obbligatorio dal programma europeo per la ricerca “Horizon Europe”. Per questo motivo tutte le Università, enti di ricerca e qualsiasi altro soggetto con i requisiti per partecipare al programma sono tenuti a redigere un proprio Gender Equality Plan secondo [le linee guida date dalla Commissione Europea.](#)

Il Gender Equality Plan ha parecchio in comune con il Piano delle Azioni Positive, in quanto si rivolge prevalentemente alla dimensione di parità interna alle risorse umane dell’organizzazione, ma include anche il Bilancio di genere come strumento di monitoraggio, il che porta ad ampliarne la dimensione di genere anche sugli stakeholder esterni.

In Italia il mondo accademico e della ricerca è in prima linea su questo tema, anche perché, secondo le linee guida del Ministero dell’Università e della Ricerca, le risorse del PNRR per la ricerca (Misura 4 – Componente 2) sono accessibili solo per soggetti che si siano dotati sia di un Gender Equality Plan sia di un Bilancio di genere.

Caratteri del Bilancio di genere

Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali.

Oltre a evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, il bilancio in ottica di genere favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile.

Attraverso la redazione di un bilancio di genere si possono perseguire al contempo almeno tre obiettivi:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;
- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

A LIVELLO NAZIONALE

Inquadramento generale del bilancio di genere per il rendiconto dello Stato (art. 38 septies della legge n. 196 del 2009):

L'introduzione di una prospettiva di genere nel bilancio dello Stato in Italia avviene in un contesto in cui sono già maturate alcune esperienze a livello locale e nell'ambito delle pratiche di performance management di alcune amministrazioni pubbliche. A livello locale e nell'ambito delle pratiche di performance management di alcune amministrazioni pubbliche si è già sperimentata da diversi anni l'introduzione di una prospettiva di genere nei bilanci, a livello nazionale, invece, ciò che viene applicato al bilancio dello Stato, richiedendo una riflessione sulle principali politiche settoriali, è un'attuazione relativamente recente.

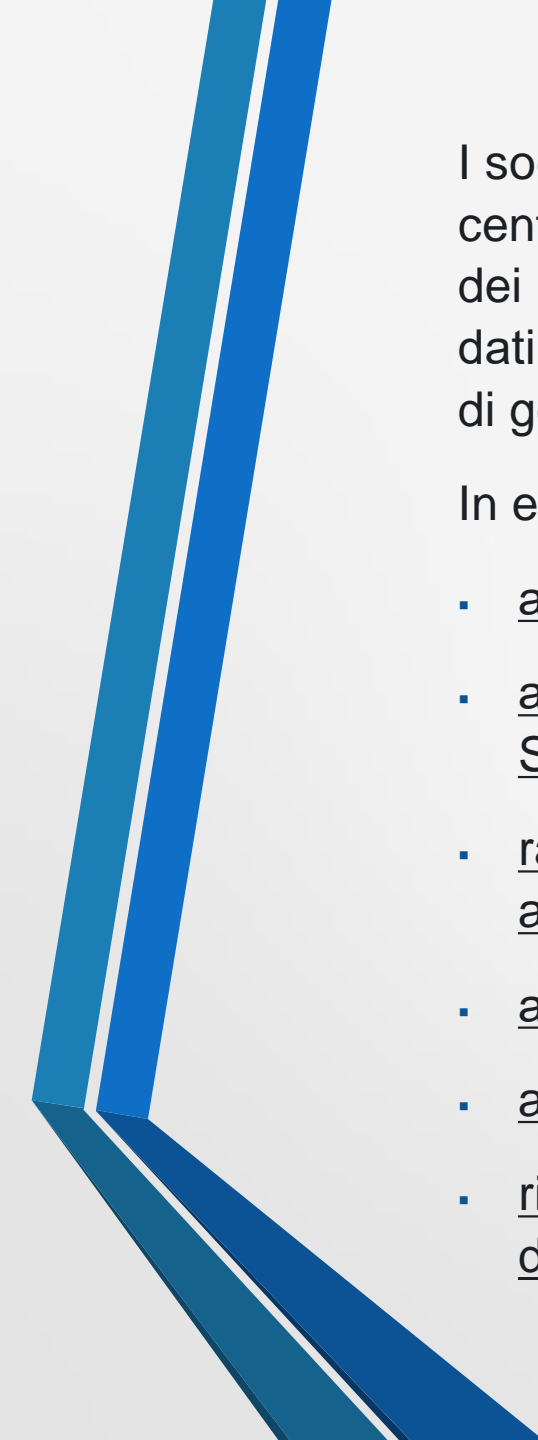
Il bilancio di genere, introdotto con l'art. 38 -septies della legge n. 196 del 2009 (Legge di Contabilità e Finanza pubblica), è uno strumento che mira a individuare le risorse stanziata ed erogate in favore delle politiche delle pari opportunità e ad effettuare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini.

La relazione al Parlamento sul bilancio di genere per il rendiconto dello Stato

Le indicazioni metodologiche per la relazione al parlamento sul bilancio di genere sono state definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 16 giugno 2017, mentre criteri più dettagliati sono stati individuati con successive circolari della Ragioneria generale dello Stato.

Il DPCM 16 giugno 2017, oltre a disporre l'avvio in via sperimentale del bilancio di genere, prevede che il Dipartimento per le pari opportunità collabori con la Ragioneria Generale dello Stato, insieme al Dipartimento per la funzione pubblica, al fine di definire indicatori utili al monitoraggio dell'impatto delle politiche sul genere. **Il primo bilancio di genere in via sperimentale è stato predisposto nell'anno 2017, avendo riguardo al bilancio consuntivo dell'anno 2016; analoga cadenza temporale ha riguardato i successivi bilanci relativi agli anni 2018, 2019 e 2020.** Delle risultanze del bilancio di genere si dà conto al Parlamento mediante apposite Relazioni che sono predisposte dalla Ragioneria Generale dello Stato con il contributo di tutte le Amministrazioni coinvolte nelle attività di verifica.

L'importanza di una lettura "di genere" del bilancio è stata ribadita e rafforzata con il decreto legislativo del 12 settembre 2018, n.116, correttivo al decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato. In tale sede, infatti, è stata ribadita la necessità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere nelle politiche pubbliche.



I soggetti coinvolti nella predisposizione del bilancio di genere sono le Amministrazioni centrali dello Stato, incluse eventuali articolazioni periferiche e la Presidenza del Consiglio dei ministri, rispettivamente quali soggetti attivi delle politiche di bilancio e detentori dei dati per l'individuazione di indicatori utili al monitoraggio delle politiche statali in un'ottica di genere.

In estrema sintesi il bilancio di genere si compone di:

- analisi dei principali divari di genere nell'economia e nella società;
- analisi dei divari esistenti nell'ambito del personale delle Amministrazioni centrali dello Stato e della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- rassegna della normativa introdotta per promuovere le pari opportunità di genere o agire su alcune diseguaglianze note;
- analisi dell'impatto del prelievo fiscale sul genere;
- analisi delle principali politiche tributarie e di alcune specifiche agevolazioni;
- riclassificazione delle spese del Conto del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere.

Il contributo del DPO alla redazione del bilancio di genere

La relazione sul bilancio di genere sul rendiconto dello Stato vengono condotte con la medesima metodologia, con l'intento da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e degli altri soggetti coinvolti, di individuare un insieme più completo di indicatori sui divari di genere in settori fondamentali (come la partecipazione al mercato del lavoro, la disponibilità di reddito, l'istruzione e le competenze, le attività di cura della famiglia, i ruoli di uomini e donne nella società e nella presa di decisioni, etc.) e di effettuare un censimento più preciso delle spese del bilancio e delle attività svolte dalle amministrazioni in una prospettiva di genere.

La Relazione contiene, inoltre, una serie di contributi specialistici del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il cui apporto è fondamentale per dare conto delle attività svolte per ridurre i divari e gli squilibri di genere. Questo Dipartimento ha infatti preso parte attiva in tutto il processo di costruzione e avvio delle attività connesse con il bilancio di genere per il Rendiconto dello Stato. Il Dipartimento fornisce annualmente revisione e aggiornamento della normativa nazionale ed internazionale riferita alle pari opportunità al fine di incrementare [la rassegna normativa allegata al bilancio di genere](#).

Il Dipartimento fornisce, inoltre l'aggiornamento annuale di specifici indicatori.

A partire da aprile maggio 2018, allo scopo di contribuire a rafforzare le capacità delle amministrazioni centrali dello Stato nella costruzione di bilancio di genere, il Dipartimento per le pari opportunità ha contribuito all'organizzazione di un corso di formazione specifica sul bilancio di genere presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Inoltre il Dipartimento per le pari opportunità ha inserito lo studio e le pratiche del bilancio di genere in diversi progetti di cui è responsabile. Il Progetto "[Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere](#)" (finanziato a valere sull'Azione 3.1.2 del PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020, di cui il DPO è soggetto beneficiario) tra le attività programmate prevede lo Sviluppo di strumenti e metodologie per la valutazione in ottica di genere, tra cui anche il bilancio di genere.

Il bilancio di genere permette di valutare come e quanto le scelte politiche producono effetti differenti su donne e uomini, in relazione ai loro diversi ruoli nella società.

Perché il bilancio di genere?

Il postulato teorico sul quale si fonda il bilancio di genere risiede nel principio che l'allocazione e la distribuzione delle risorse pubbliche non è neutrale da un punto di vista genere. Al contrario, come noto, la fase di composizione di un bilancio pubblico, sia esso nazionale, regionale o locale, viene individuata come la fase nella quale vengono operate le scelte più rilevanti rispetto alle azioni e all'adozione di misure che possono promuovere l'equità di genere o al contrario generare discriminazioni e difficoltà.

In questo senso **i bilanci di genere sono considerati degli strumenti importanti per il raggiungimento di standard di buona governance sia in riferimento ai parametri di trasparenza e partecipazione, sia in relazione agli obiettivi di crescita, di efficienza della spesa e di garanzia di equità sociale.**

Le esperienze realizzate di bilancio di genere si sono generalmente distinte per avere due obiettivi:

- da una parte analizzare e valutare le politiche pubbliche;
- dall'altra creare consapevolezza sul tema e incidere laddove possibile per modificarle.

Quale struttura per un bilancio di genere?

Una prima definizione operativa del processo di Bilancio di Genere viene fornita dalla risoluzione della Commissione Europea 2002/2198 (INI) laddove fa riferimento alla teoria della Gender budget analysis.

Essa si propone il raggiungimento di quattro obiettivi:

1. **equità**, che sottolinea la non neutralità delle decisioni di bilancio;
2. **efficienza**, con cui si offre una migliore conoscenza della cittadinanza e delle sue esigenze garantendo un migliore impiego delle risorse e un maggiore coordinamento tra gli enti competenti;
3. **trasparenza**, che permette di evidenziare nel quadro di un bilancio e della azione politica da questo rispecchiata le aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità di genere e i margini di discrezionalità di esse;
4. **consapevolezza**, che implica la necessità che gli Amministratori e le Amministratrici siano partecipi di questa iniziativa, ne condividano le finalità in modo da inserire a pieno titolo la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica.

Quali approcci ed esperienze?

E' da un primo nucleo di Province, quelle di Modena, di Genova e di Siena che nasce in Italia il Protocollo d'Intesa mirato alla "Costruzione della Rete tra Province e Comuni per la diffusione di azioni sulle pari opportunità". Il Protocollo è stato poi sottoscritto da numerosi Comuni e Regioni.

Fra le iniziative diffuse in Italia si considera importante segnalare anche la sottoscrizione della "**Carta europea per la parità di donne e uomini nella vita locale**" elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, che è stata firmata da più di 400 amministrazioni locali che si sono impegnate ad applicare il bilancio di genere. In tali casi, la sottoscrizione della Carta europea ha rappresentato un momento di "avvio" di ulteriori processi di promozione delle Pari Opportunità.

I modelli di bilancio di genere realizzati dalle amministrazioni locali sono tra loro diversi e, in particolare, qui di seguito vengono presentati due approcci già sperimentati ed un terzo di più recente formulazione rivolto prevalentemente alle Regioni dell'Area Convergenza:

- 1. Il primo è un approccio centrato sullo sviluppo umano quindi sulla persona e articolato attorno al concetto di "capacità" ;**
- 2. Il secondo è un approccio sperimentato dai Comuni della Provincia di Milano, centrato sull'analisi dei bisogni e sul rapporto dinamico tra domanda ed offerta di servizi secondo il principio di genere, che fa riferimento alla *gender budget analysis*;**
- 3. Il terzo è l'approccio GerPA, sviluppato dall'Università di Ferrara e rivolto alle Regioni dell'Area Convergenza che intende il bilancio di genere come esito di un processo circolare e si differenzia per l'enfasi sulla necessità di una valutazione interna all'ente.**

Il Comune e il bilancio di genere

L'attenzione al bilancio di genere da parte del Comune di Bologna è ultra decennale e coerente con la normativa che nel tempo è evoluta e richiama in forma esplicita e vincolante il raggiungimento delle pari opportunità lungo tutto il ciclo della performance.

Dal 2014 Il bilancio di genere è uno strumento previsto dalla legge quadro regionale per la parità e il contrasto alle discriminazioni di genere.

L'edizione 2023 del Bilancio di genere del Comune di Bologna

Per questa edizione, relativa alle annualità 2021 e 2022, la relazione del Bilancio di genere offre una fotografia dell'esistente tramite la raccolta di dati disaggregati per genere e informa su alcuni progetti e programmi strategici in corso o conclusi dall'ente sulle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere. Sono stati inseriti alcuni elementi di novità rappresentati dall'approfondimento delle analisi dei dati. Si sono così poste le basi per avviare, nelle future edizioni, l'analisi dell'impatto di genere, consolidando le capacità di adottare prospettive di genere nei diversi momenti della programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche.

Si è organizzato un seminario formativo rivolto ai/alle componenti della Giunta finalizzato a condividere la scelta delle priorità e degli obiettivi da raggiungere per poter stabilire gli indicatori di impatto da monitorare nelle future edizioni del Bilancio di genere.

Con una delibera di Giunta è stato istituito un gruppo di lavoro intersettoriale stabile dedicato alla promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere con particolare riferimento ai processi riguardanti la redazione del Bilancio di genere. Il gruppo di lavoro, coordinato dall'ufficio Pari Opportunità, all'interno del settore Innovazione e semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con il cittadino, sarà composto anche da referenti delle seguenti aree e settori: area Personale e organizzazione, area Risorse finanziarie, area Programmazione e statistica. Il gruppo potrà essere integrato con la partecipazione di altri settori, da valutare di volta in volta.

La redazione della successiva edizione del Bilancio di Genere si configura come uno degli obiettivi contenuti all'interno del Gender Equality Plan 2024-2026 con cui si intende promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche. Il Gender Equality Plan 2024-2026, assieme al Piano delle Azioni Positive, costituisce l'allegato 4 al [Piano integrato di attività e organizzazione](#) (Piao).

L'esempio del Comune di Modena

Un primo passaggio fatto dal Comune di Modena è stato quello di riclassificare la tipologia di risorse dell'ente in funzione della loro destinazione, in questo modo:

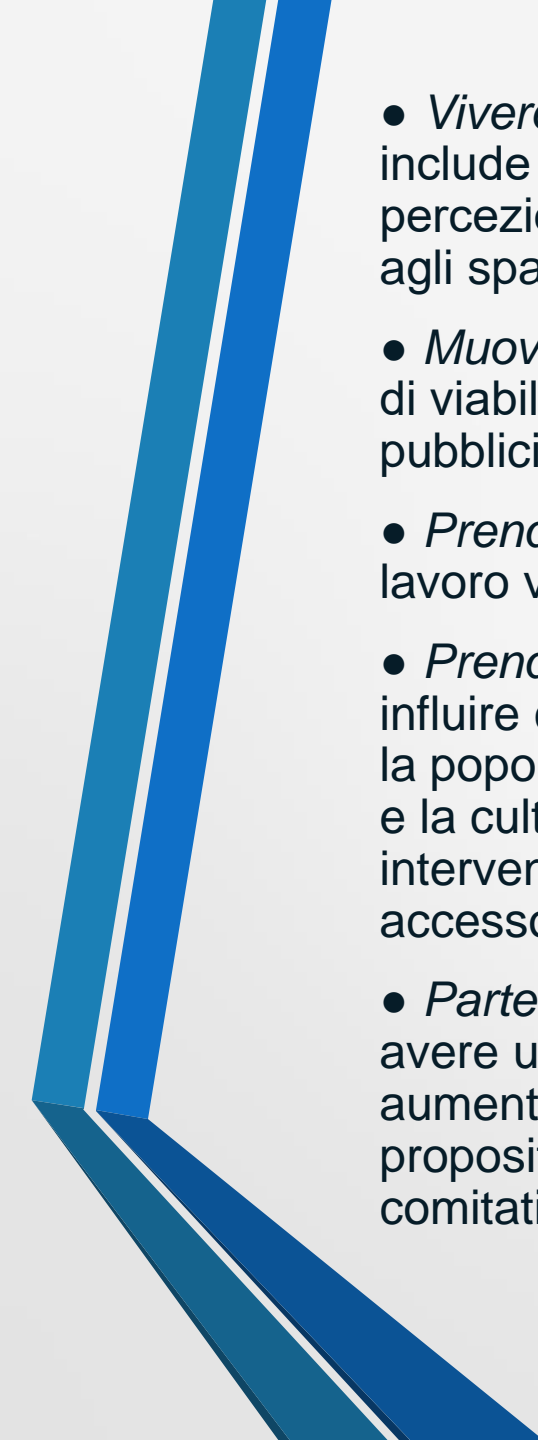
a. risorse destinate a programmi o progetti finalizzati alle pari opportunità e/o rivolti direttamente alle donne;

b. risorse destinate a programmi o progetti non specificatamente caratterizzati per genere, ma che possono produrre impatti differenziati per genere di tipo "diretto" o di tipo indiretto (ad esempio, quelle relative ai programmi inerenti le funzioni di programmazione, regolazione e controllo);

c. risorse destinate a programmi considerati neutri.

Successivamente sono state riorganizzate e riaccorpate le funzioni del Comune sulla base delle opportunità da sviluppare:

- *Accedere alla conoscenza:* include le funzioni del Comune nell'ambito dell'istruzione e della formazione ma anche le spese sulle attività culturali;
- *Vivere una vita sana:* sono le funzioni dell'ente legate alla spesa socio-sanitaria e, indirettamente, anche tutte le politiche legate all'ambiente, allo sport, all'alimentazione;
- *Lavorare e fare impresa:* sono qui considerate le politiche dell'ente volte a fornire servizi di cura, ma anche funzioni volte a incentivare direttamente la creazione di impresa;
- *Accedere alle risorse pubbliche (servizi e trasferimenti):* ovvero la possibilità per i singoli individui di avere accesso alle risorse pubbliche in termini di servizi o di trasferimenti;

- 
- *Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile:* tale area include due aspetti. Una capacità che attiene all'essere e sentirsi sicuri quindi anche alla percezione di sicurezza e una capacità che attiene più all'ambiente in cui si vive, alle strutture, agli spazi e alla viabilità;
 - *Muoversi nel territorio:* questa capacità influiscono sia i settori che si occupano direttamente di viabilità, che i settori volti alla pianificazione territoriale, all'edilizia e al sistema dei trasporti pubblici;
 - *Prendersi cura degli altri:* si tratta del prendersi cura dei famigliari e di altri nell'ambito di un lavoro volontario non retribuito;
 - *Prendersi cura di sé:* sport, svago, godere della bellezza e della cultura. Il Comune può influire con diverse politiche sullo sviluppo di questa *opportunità* che generano benessere per la popolazione, sia direttamente con politiche che riguardano lo sport, il tempo libero, il turismo e la cultura, che indirettamente con le funzioni di pianificazione territoriale e di viabilità intervenendo nel sistema per facilitare sia i tempi di spostamento e percorrenza sia lo stesso accesso alle strutture;
 - *Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa.* Su questa capacità possono avere un impatto diretto sia politiche volte alle pari opportunità, che politiche volte ad aumentare la partecipazione dei cittadini e delle cittadine alla vita sociale (si pensi a questo proposito anche a progetti specifici volti a incrementare la presenza di particolari gruppi nei comitati di gestione di servizi) e alla rappresentanza politica.

Dall'incrocio tra le aree delle *opportunità* con i settori istituzionali del Comune è stata generata la matrice delle capacità: A questo punto, per ogni capacità è stata condotta il seguente percorso:

- analisi di contesto per inquadrare il tema dal punto di vista del genere, avvalendosi o producendo dati disaggregati per genere;
- analisi delle politiche e dei progetti relativi a quella capacità;
- analisi del bilancio e classificazione delle spese;
- suggerimenti in termini di policies;

esempio

Il Programma sicurezza urbana

Il programma verte sulla ridefinizione del ruolo della polizia municipale da "vigile di quartiere" a "polizia di prossimità". In particolare: "nell'attività di presidio del territorio si intende coinvolgere il mondo del volontariato e realizzare un sistema automatico di rilevazione dei fenomeni di degrado urbano e delle segnalazioni raccolte dal vigile di quartiere secondo un sistema regionale di codifiche in funzione della creazione di una banca dati regionale".

Coerentemente con l'impianto teorico dell'approccio, il programma trattato è stato analizzato alla luce delle "capacità" che interessa. In questo caso, è stato ritenuto che l'intero programma coinvolge esclusivamente la capacità di "Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile". **A questo punto è stato deciso di utilizzare il 100% delle risorse che finanziano il Programma sull'unica opportunità individuata senza, cioè, ripartire la spesa su altre opportunità.**

L'approccio GeRPA (2013-2015) - Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni

Un altro approccio che viene presentato è quello sviluppato dal progetto GeRPA, nato grazie ad un accordo fra il Dipartimento per le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Università di Ferrara, rivolto alle Regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), con l'obiettivo di elaborare nuovi modelli metodologici ed operativi per la diffusione del bilancio di genere all'interno degli organismi pubblici.

Un aspetto innovativo che caratterizza questo approccio è quello di intendere il bilancio di genere come un percorso circolare **che mette in relazione l'analisi del contesto (da cui emergono i bisogni), la programmazione delle azioni sul territorio e all'interno dell'ente (che definisce l'offerta di servizi), le risorse finanziarie impiegate (sulla base di una riclassificazione del bilancio) e i risultati.**

In questo senso, il Bilancio di genere diventa non un prodotto a se stante, bensì uno strumento permanente di programmazione delle azioni e delle politiche, in un'ottica di *gender mainstreaming*.

Da un punto di vista teorico esso presenta un'impostazione molto simile a quella dell'approccio sperimentato dalla **Provincia di Milano**.

La struttura del bilancio di genere proposta prevede quattro fasi:

- Analisi del contesto: indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini, sia all'interno dell'ente (inclusi gli organi di governo) sia nel territorio in cui lo stesso opera;
- Organi di parità e organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a criteri di nomina, composizione, funzioni e budget a disposizione;
- Analisi dei piani di azione positive e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente;
- Descrizione delle azioni rivolte al personale interno e delle iniziative realizzate sul territorio, volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto.



Un aspetto importante evidenziato in questo approccio può essere individuato nel tentativo di superare la concezione del Bilancio di genere come “fotografia” delle azioni esterne, per farlo diventare uno strumento di monitoraggio anche interno all’ente stesso.

Di qui la necessità di individuare indicatori esterni (associati a variabili politiche e bisogni), e di utilizzare strumenti di azione e controllo, come il piano delle azioni positive e il piano di misurazione della performance.

In ragione del ruolo che assumono gli enti locali nella definizione di politiche e nell’erogazione di servizi e prestazioni economiche, l’analisi quantitativa presentata nel capitolo relativo agli indicatori si suddivide in due parti:

- Una serie di indicatori che mettono in luce la composizione di genere dei gruppi che operano **all’interno dell’ente** e la partecipazione di donne e uomini negli organi di governo. In questo senso, il documento considera tutte le componenti che operano all’interno degli enti locali, siano essi dipendenti o componenti di organi di governo.
- Una serie di indicatori che hanno come obiettivo l’analisi **dell’impatto di genere delle politiche attuate sul territorio**. In particolare, la valutazione avviene in termini di analisi dei bisogni delle persone e degli effetti prodotti dalle politiche implementate. Con riferimento ai bisogni delle persone, vengono presentati alcuni indicatori che permettono una lettura per genere del contesto in cui l’ente si trova ad operare, con attenzione alle caratteristiche socio-demografiche della popolazione, al contesto economico e al mercato del lavoro, alla tutela ambientale e alla qualità della vita.

Siena

Il Comune di Siena ha realizzato il Bilancio di genere nel 2014 in coerenza con quanto previsto dal piano d'azione attuativo della "Carta europea dell'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale".

Il bilancio del Comune di Siena sta seguendo un approccio partecipativo articolato su due filoni:

- l'uno rivolto ad una valutazione interna all'ente e quindi redatto attraverso il contributo e la rilevazione di dati presso i dipendenti stessi;
- l'altro filone invece rivolto all'esterno e realizzato anche attraverso la partecipazione attiva degli stakeholders.

L'obiettivo del Comune è di andare oltre lo strumento di gender auditing, per inserire elementi di Gender budgeting, ovvero orientare in maniera efficace la programmazione in ottica di genere.

E' importante sottolineare come il Comune stia lavorando in maniera significativa sulla valutazione interna: hanno realizzato un piano azioni positive, un'indagine su benessere organizzativo, questionari sulle esigenze di conciliazione dipendenti pubblici.

GLI ULTIMI SVILUPPI POLITICO NORMATIVI

Nelle ultime due legislature, invece, l'azione legislativa si è focalizzata, da un lato, sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di interventi normativi volti, in particolare, a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Sono stati inoltre rafforzati gli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere è ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni e stabilisce che l'intero Piano dovrà essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

PNRR e parità di genere

All'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza la parità di genere rappresenta una delle **tre priorità trasversali** in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno.

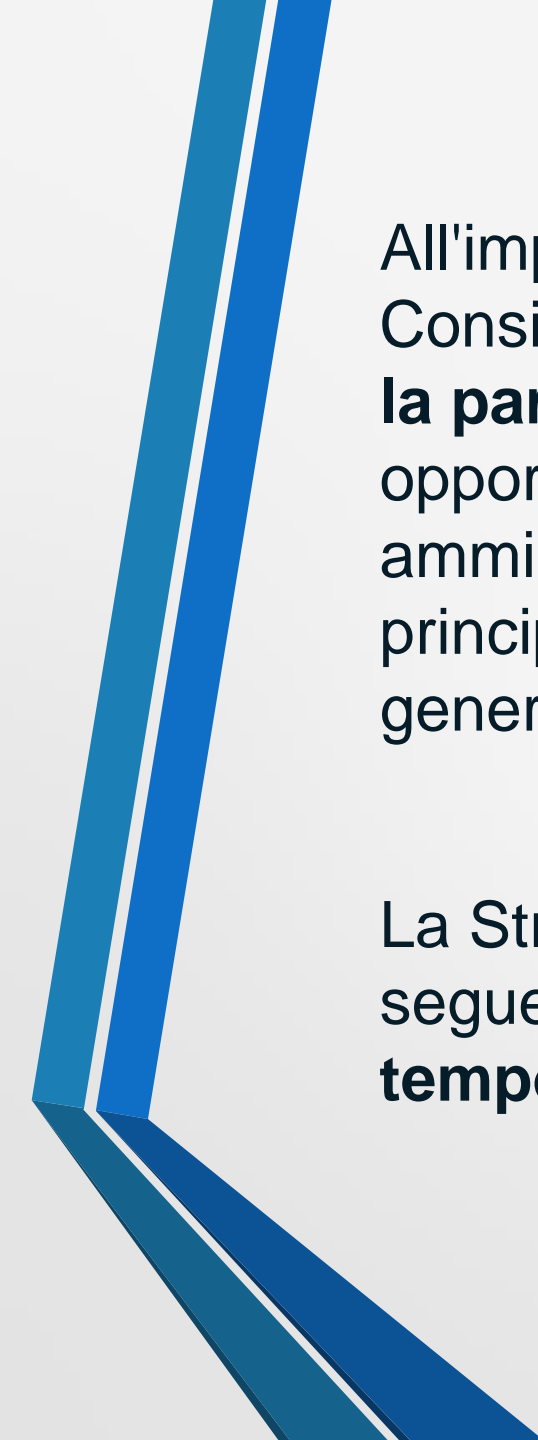
Concretamente, le **misure previste dal Piano** in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a **promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro**, attraverso:

- 1) **interventi diretti** di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- 2) **interventi indiretti o abilitanti**, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Altri **interventi finanziati o programmati con il PNRR** si prefiggono l'obiettivo diretto o indiretto di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica, sia di potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, nel PNRR il Governo ha adottato una **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, ovvero sia un documento programmatico che, in coerenza con la **Strategia per la parità di genere 2020-2025** adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, dovrebbe definire un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili.

Attraverso la Strategia il Governo si è impegnato a **raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere** elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che nel 2020 vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.



All'impegno preso in sede di PNRR ha fatto seguito la presentazione in Consiglio dei ministri (5 agosto 2021) di una **Strategia nazionale per la parità di genere 2021/2026**, predisposta dal Ministero delle pari opportunità all'esito di un processo di consultazione che ha coinvolto amministrazioni centrali, Regioni, Enti Territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere.

La Strategia, partendo da alcuni dati di analisi, si concentra sulle seguenti **cinque priorità strategiche: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere**

Per rafforzare la *governance* della Strategia 2021-2026, la **legge di bilancio 2022** (articolo 1, commi 139-148, [L. n. 234/2021](#)), oltre a prevedere l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una **Cabina di regia interistituzionale** e di un **Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere**.

Ai sensi delle richiamate norme il Piano strategico nazionale per la parità di genere con i seguenti obiettivi:

- individuare buone pratiche per combattere gli **stereotipi di genere**;
- colmare il **divario di genere nel mercato del lavoro**;
- raggiungere la **parità** nella partecipazione ai diversi **settori economici**;
- affrontare il problema del **divario retributivo e pensionistico**;
- conseguire l'equilibrio di genere nel **processo decisionale**.

Per l'elaborazione e l'adozione del Piano, è prevista l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una **Cabina di regia interistituzionale** e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

La Cabina di regia è stata istituita con successivo [decreto 27 gennaio 2022](#) ha funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i diversi livelli di governo al fine di coordinare le azioni a livello centrale e territoriale.

L'**Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere**, istituito con [decreto 22 febbraio 2022](#) è organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, con funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

Parità di accesso agli organi delle società

Con la legge 12 luglio 2011, n. 120 sono state apportate significative modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, allo scopo di tutelare la **parità di genere nell'accesso** agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e nelle società pubbliche. .

L'articolo 6 della legge n. 162 del 2021 ha introdotto disposizioni volte a incentivare l'equilibrio di genere negli organi amministrativi delle società pubbliche non quotate, costituite in Italia, prevedendo che a tali società si applichino le norme in tema di equilibrio di genere nell'organo di amministrazione disposte dall'articolo 147-ter, comma 1-.ter, del TUF (D.Lgs. n. 58 del 1998).

Si dispone dunque **l'estensione alle società pubbliche non quotate del criterio di riparto degli amministratori delle società quotate volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi**, che trova applicazione per sei mandati consecutivi e in base al quale il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti (ossia il 40 per cento, ex art. 147-ter, c. 1-ter, del D.Lgs. 58/1998) – anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni e non quotate in mercati regolamentati.