


6° seminario “Il bilancio di genere”

# Il bilancio di genere in pratica: alcune esperienze

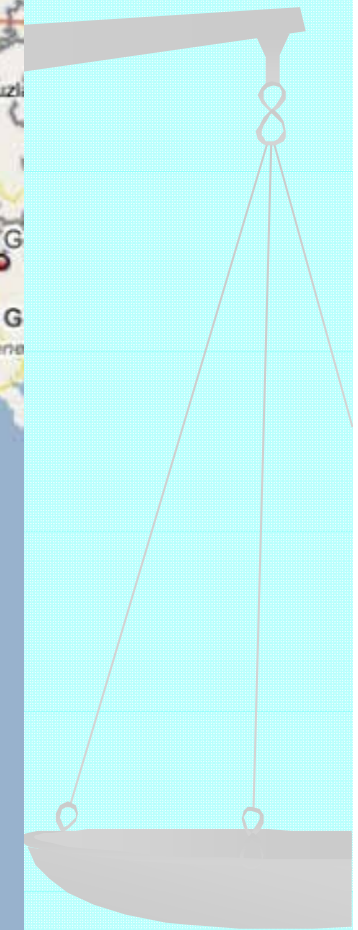


Fortunata Dini, Assessora S. Giuliano Terme

Prof. Annalisa Rosselli

Venerdì 18 febbraio 2011

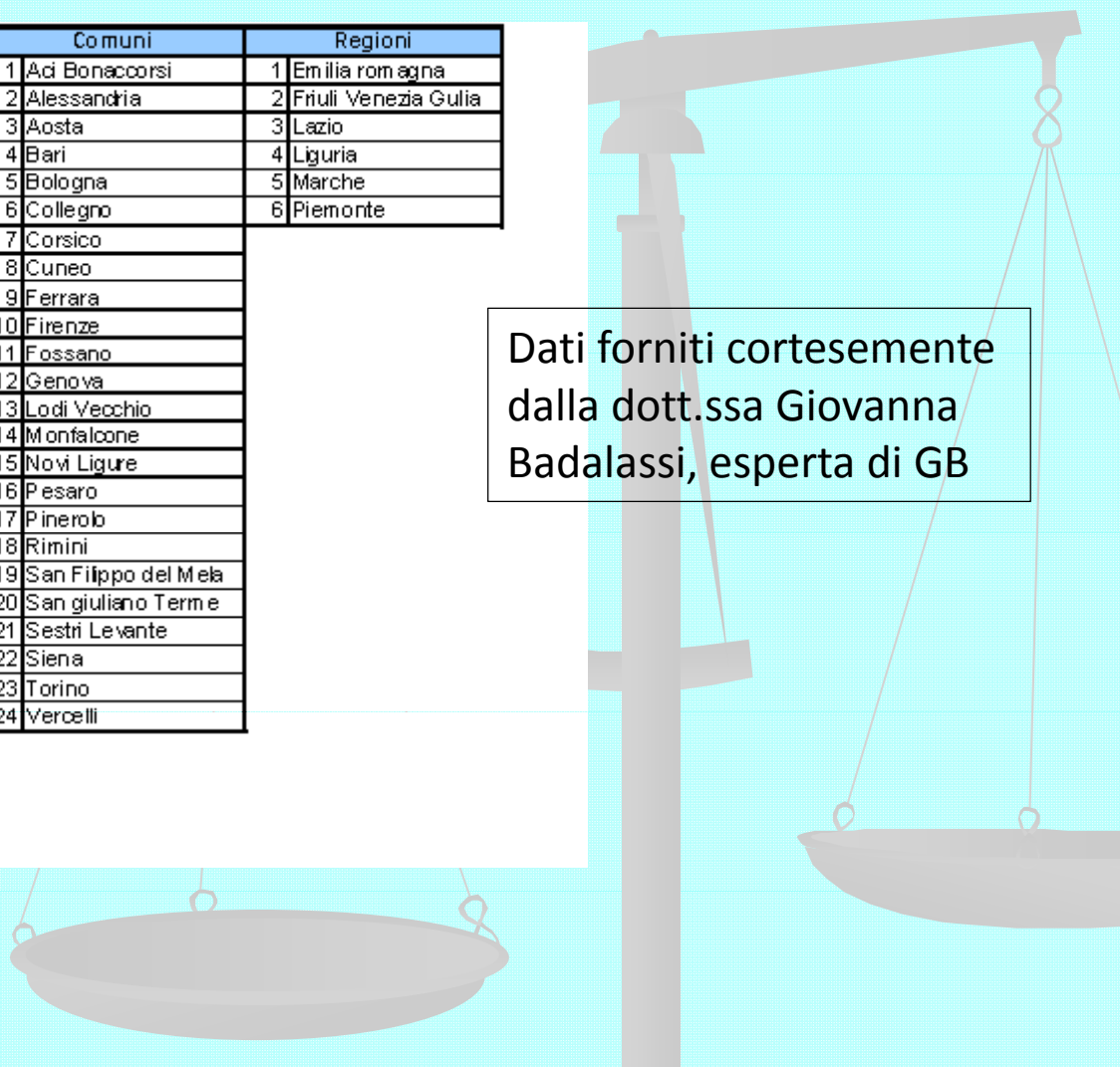
## Dove è stato sperimentato il Bilancio di genere in Italia



# Province, Comuni, Regioni in cui si è sperimentato il GB

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

Dati forniti cortesemente  
dalla dott.ssa Giovanna  
Badalassi, esperta di GB

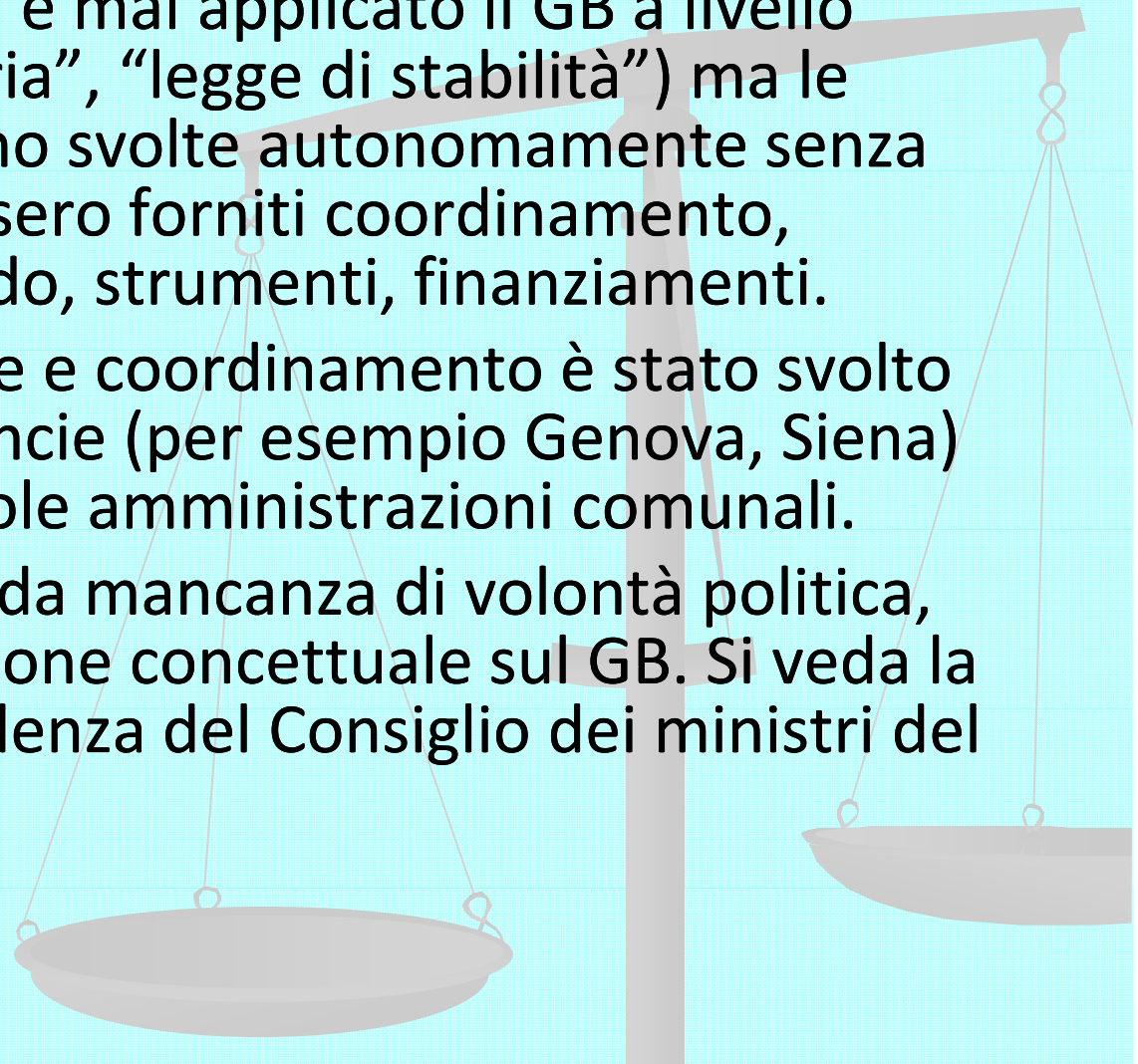


# La mancanza di coordinamento

In Italia non solo non si è mai applicato il GB a livello nazionale (“finanziaria”, “legge di stabilità”) ma le iniziative locali si sono svolte autonomamente senza che dal centro venissero forniti coordinamento, indicazioni sul metodo, strumenti, finanziamenti.

Un ruolo di promozione e coordinamento è stato svolto solo da alcune provincie (per esempio Genova, Siena) nei confronti di piccole amministrazioni comunali.

Questa carenza deriva da mancanza di volontà politica, ma anche da confusione concettuale sul GB. Si veda la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 maggio 2007.



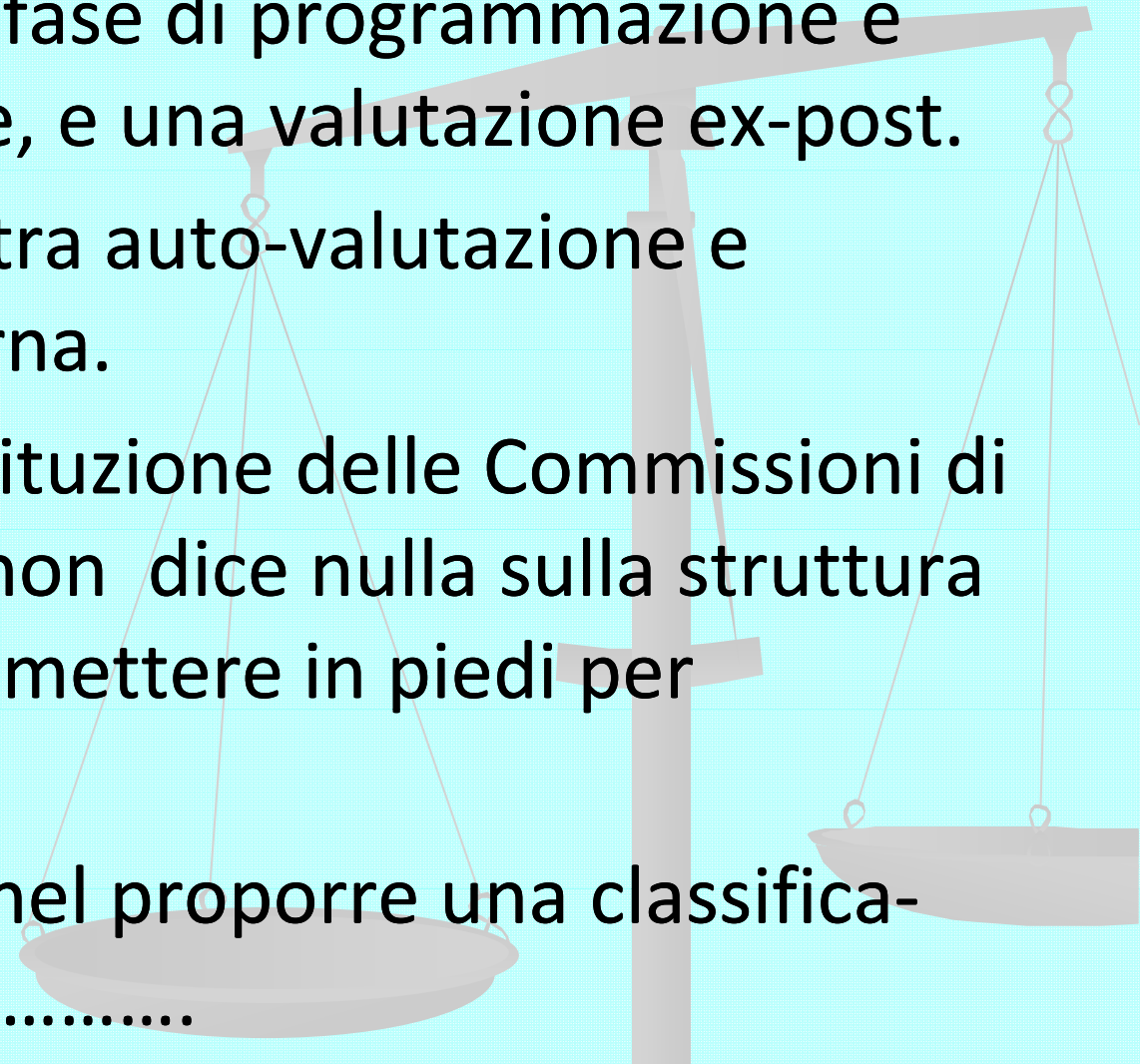
Direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri 23 maggio  
2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007)

*“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e  
donne nelle amministrazioni pubbliche”*

Art. 3, f) promuovere **analisi di bilancio** che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo **bilancio di genere\***). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di **rendicontazione sociale** delle amministrazioni.

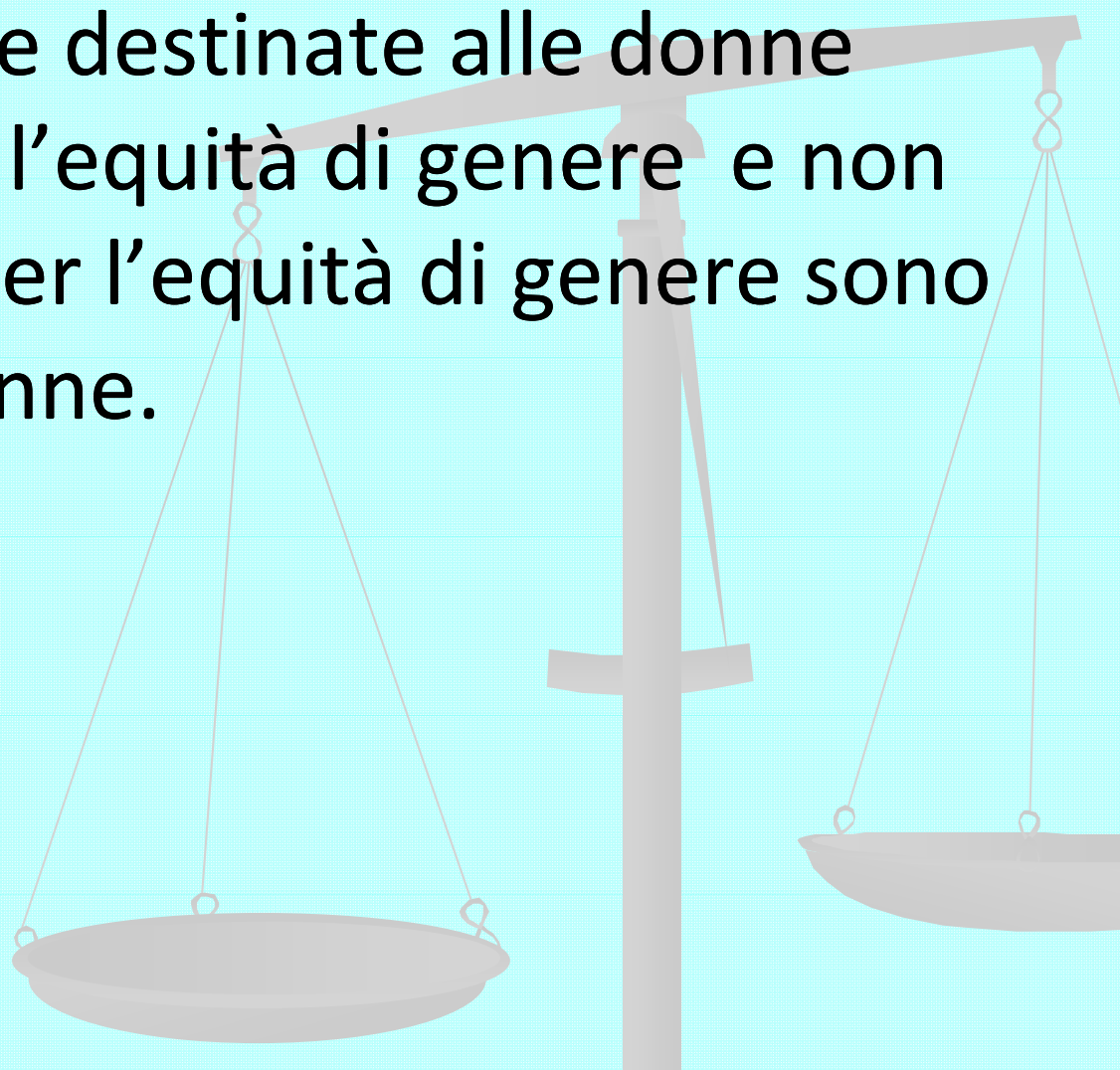
\* Il bilancio di genere prevede che all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da prendere in considerazione le priorità e le necessità delle donne allo stesso modo che quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una parità effettiva.

# Ambiguità della Direttiva

- Non si distingue chiaramente tra una valutazione ex-ante, in fase di programmazione e implementazione, e una valutazione ex-post.
  - Non si distingue tra auto-valutazione e valutazione esterna.
  - Al di fuori dell'istituzione delle Commissioni di P.O. la Direttiva non dice nulla sulla struttura che è necessario mettere in piedi per realizzare il GB.
  - Ma soprattutto, nel proporre una classificazione delle spese.....
- 

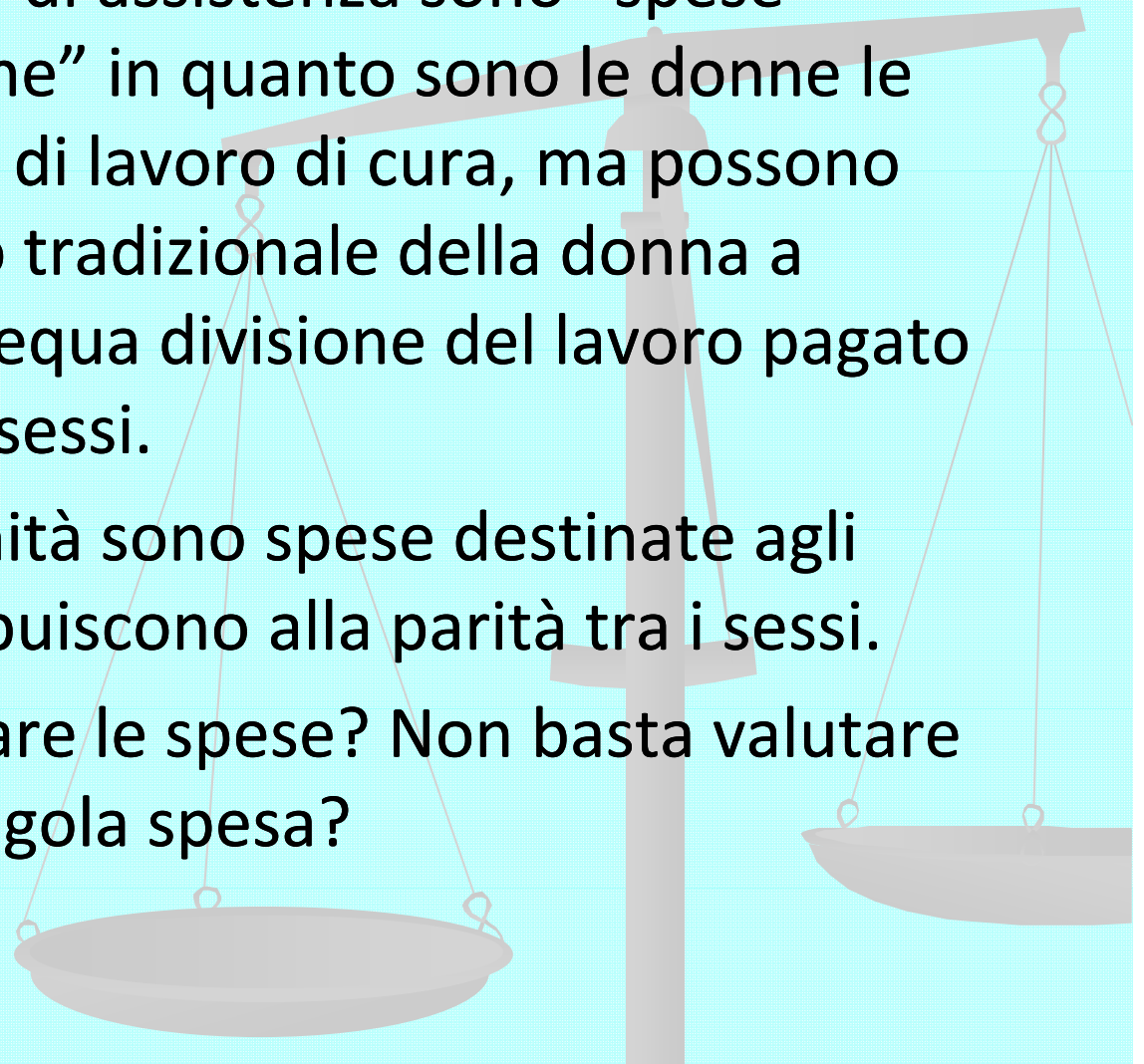
## Spese per le donne o per l'equità di genere?

Non tutte le spese destinate alle donne sono spese per l'equità di genere e non tutte le spese per l'equità di genere sono spese per le donne.



# Esempi

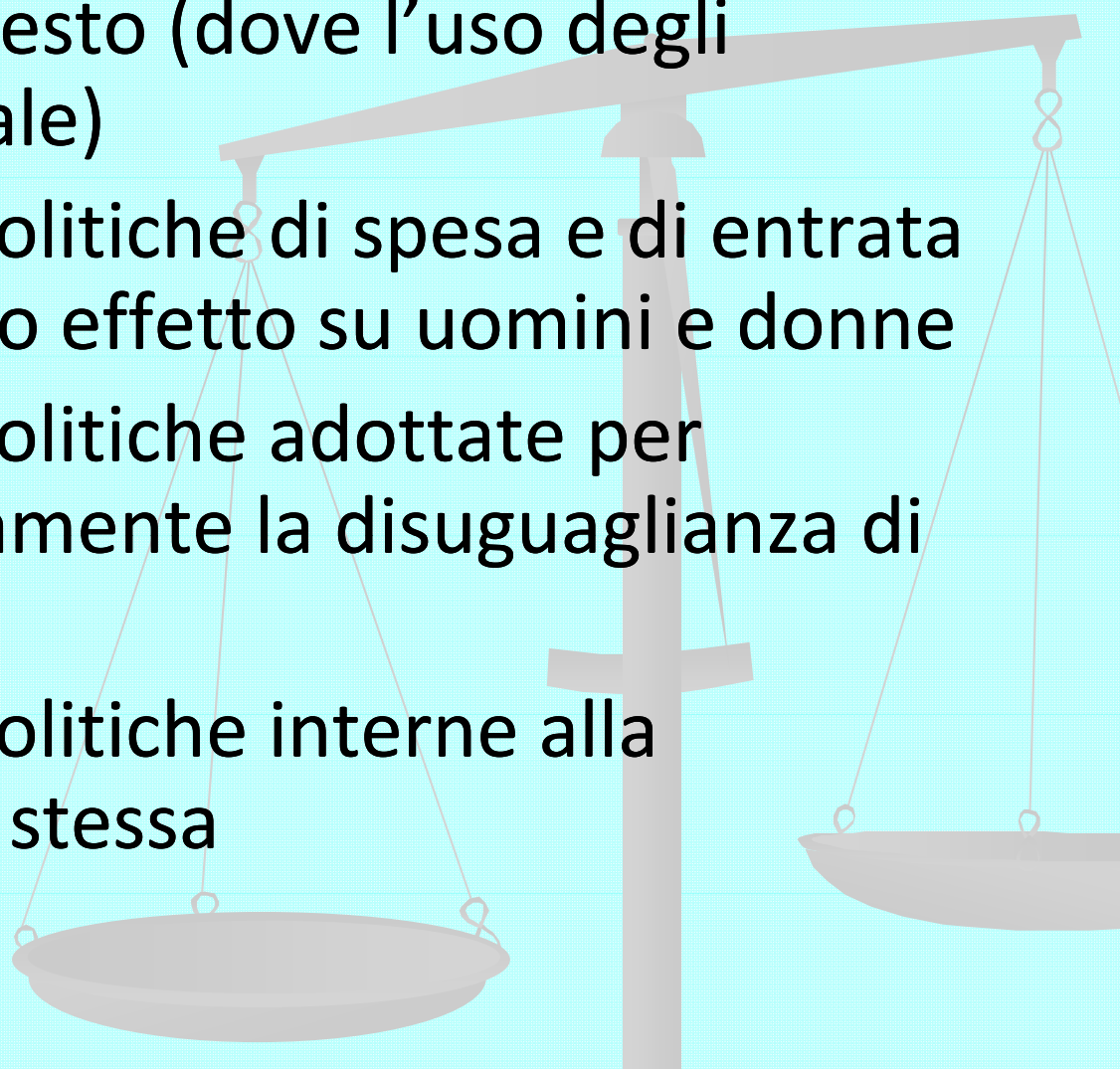
- 1) I trasferimenti monetari alle famiglie invece della fornitura di servizi di assistenza sono “spese destinate alle donne” in quanto sono le donne le principali fornitrici di lavoro di cura, ma possono accentuare il ruolo tradizionale della donna a scapito di una più equa divisione del lavoro pagato e non pagato tra i sessi.
  - 2) I congedi di paternità sono spese destinate agli uomini, ma contribuiscono alla parità tra i sessi.
- Ma perché classificare le spese? Non basta valutare l’impatto di ogni singola spesa?





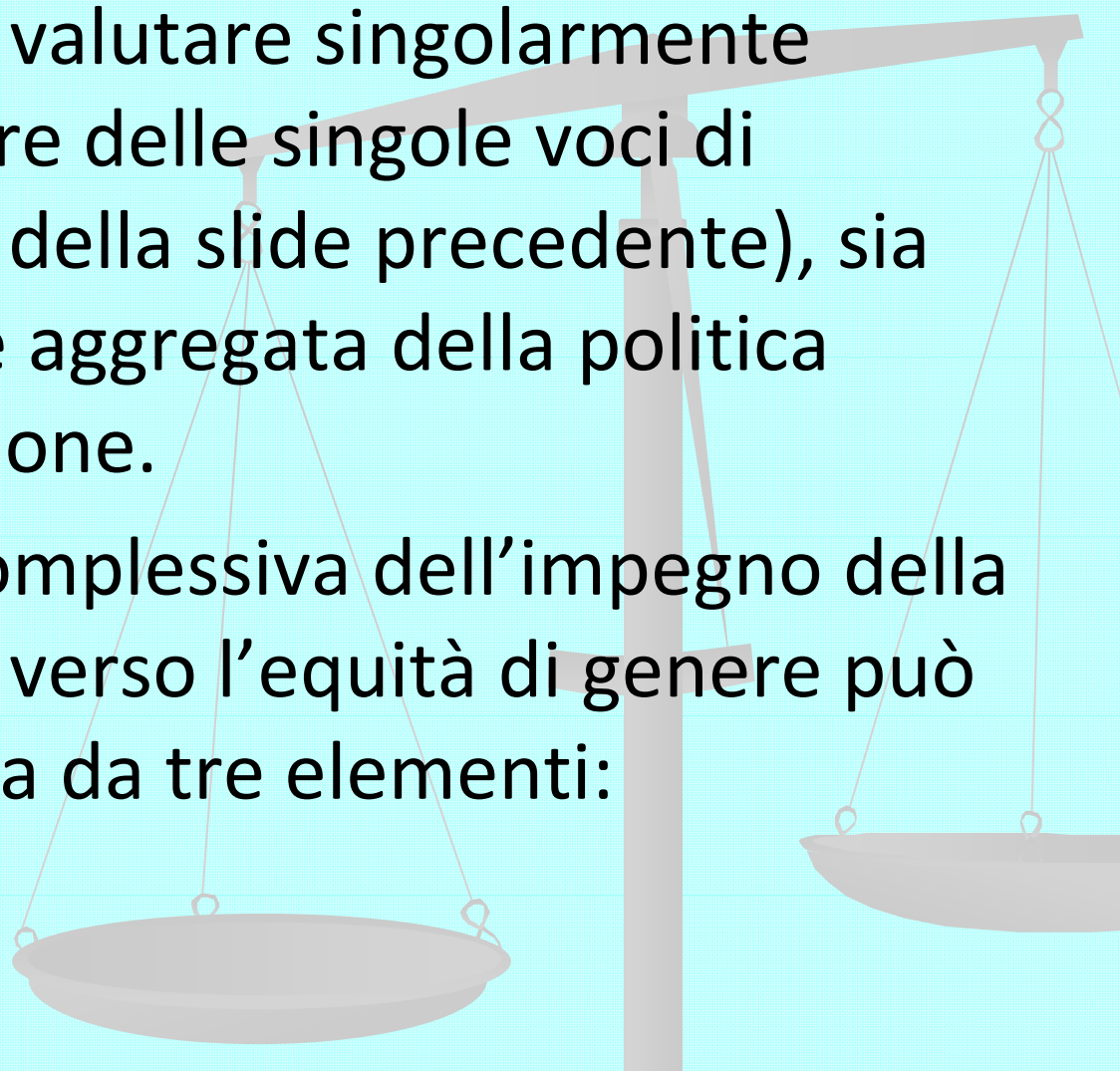
# Momenti del bilancio di genere di una Amministrazione pubblica

- Un'analisi di contesto (dove l'uso degli indicatori è cruciale)
- Un'analisi delle politiche di spesa e di entrata per valutare il loro effetto su uomini e donne
- Un'analisi delle politiche adottate per affrontare direttamente la disuguaglianza di genere
- Un'analisi delle politiche interne alla Amministrazione stessa

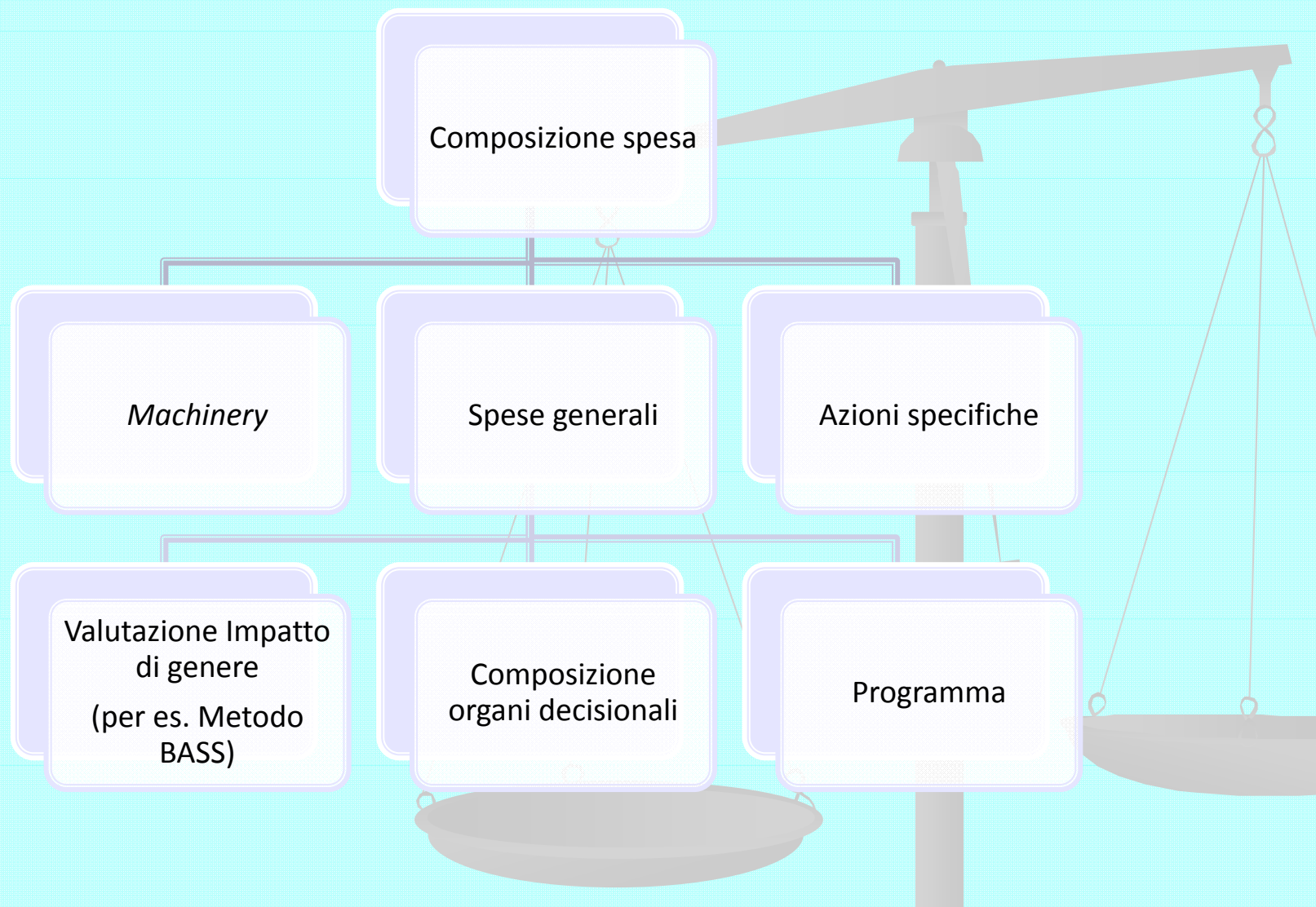


Il GB è una valutazione delle politiche **COMPLESSIVE** di un'Amministrazione per l'equità di genere

- E' importante sia valutare singolarmente l'impatto di genere delle singole voci di bilancio (punto 2 della slide precedente), sia avere una visione aggregata della politica dell'Amministrazione.
- Questa visione complessiva dell'impegno della Amministrazione verso l'equità di genere può essere evidenziata da tre elementi:



# Elementi per la valutazione dell'impegno **COMPLESSIVO** di un'Amministrazione per l'equità di genere

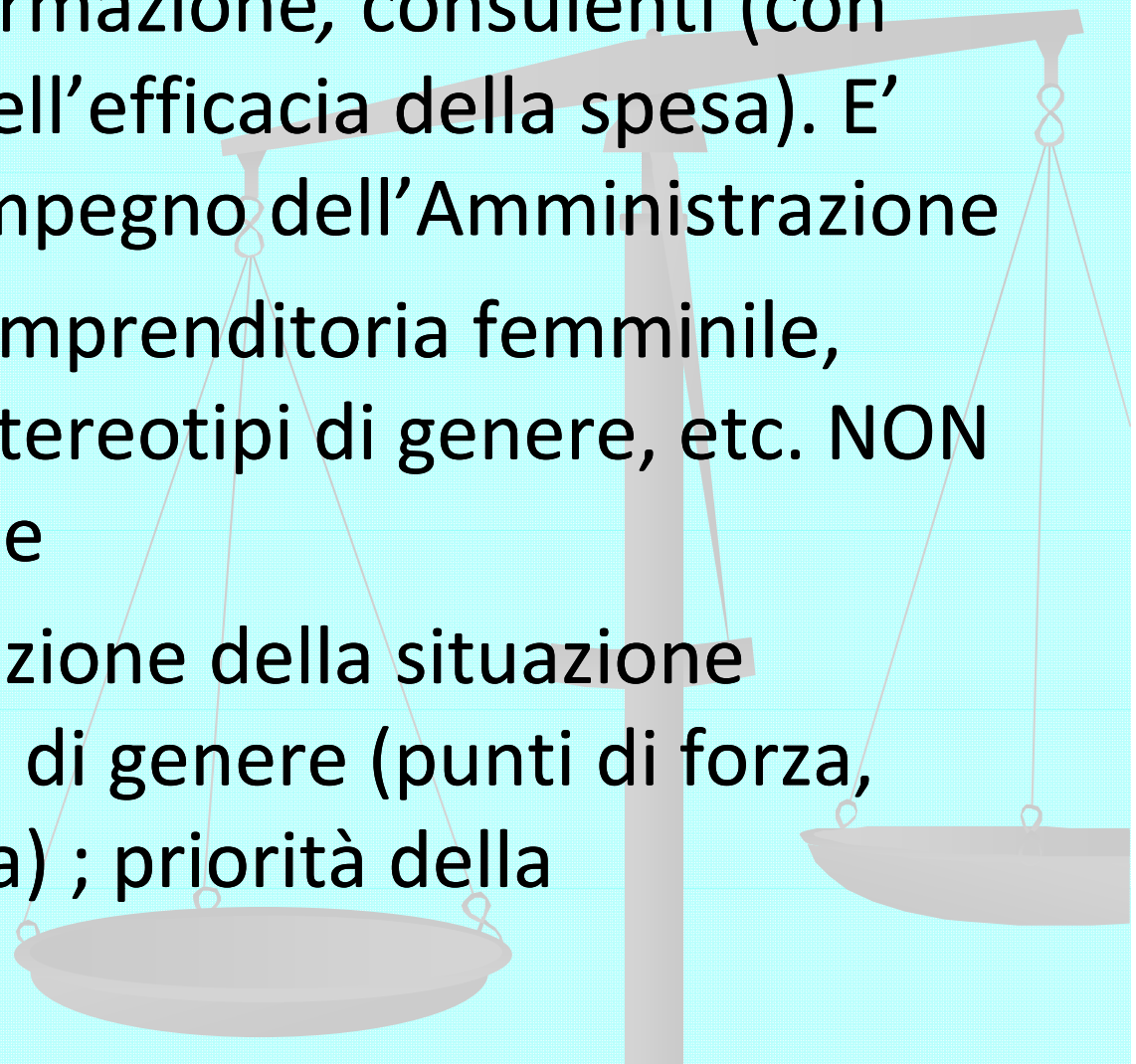


# Legenda del grafico

*Machinery* = spese per il personale con compiti di P.O., corsi di formazione, consulenti (con qualche misura dell'efficacia della spesa). E' una misura dell'impegno dell'Amministrazione

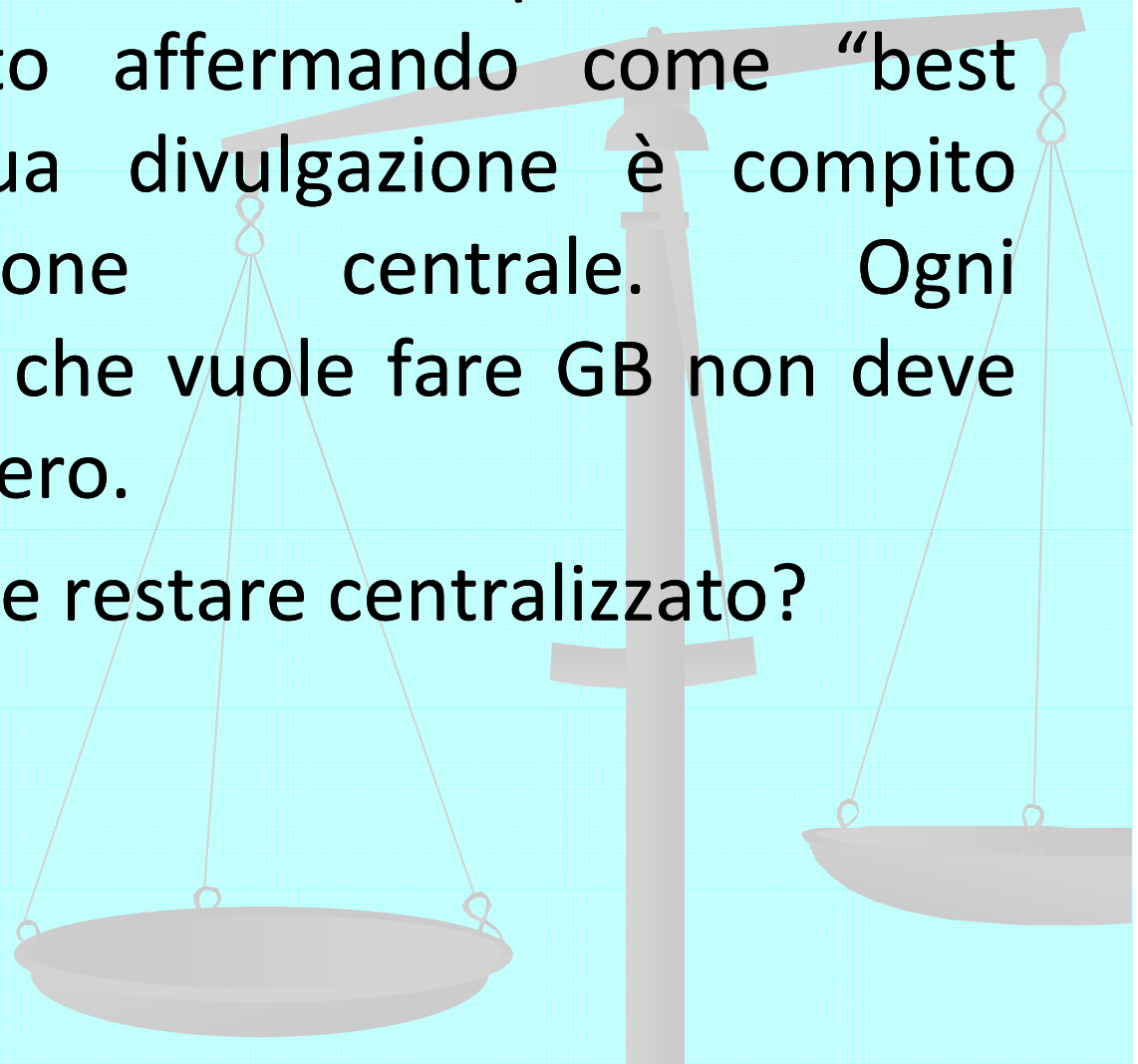
Azioni specifiche = imprenditoria femminile, azioni contro gli stereotipi di genere, etc. NON spese per le donne

Programma: illustrazione della situazione rispetto all'equità di genere (punti di forza, punti di debolezza) ; priorità della Amministrazione



# Piccolo è bello?

- La slide precedente è un esempio di metodo che si è andato affermando come “best practice”. La sua divulgazione è compito dell’amministrazione centrale. Ogni amministrazione che vuole fare GB non deve ricominciare da zero.
- Cosa dunque deve restare centralizzato?



# L'importanza di un coordinamento centrale

**“che l'attuale organo di verifica previsto dalla legge – la Corte dei Conti – assuma l'auditing in prima persona. Si può pensare ad una verifica condotta su un campione limitato di amministrazioni ogni anno sorteggiate a caso ma non più di una volta ogni tre o cinque anni.”**

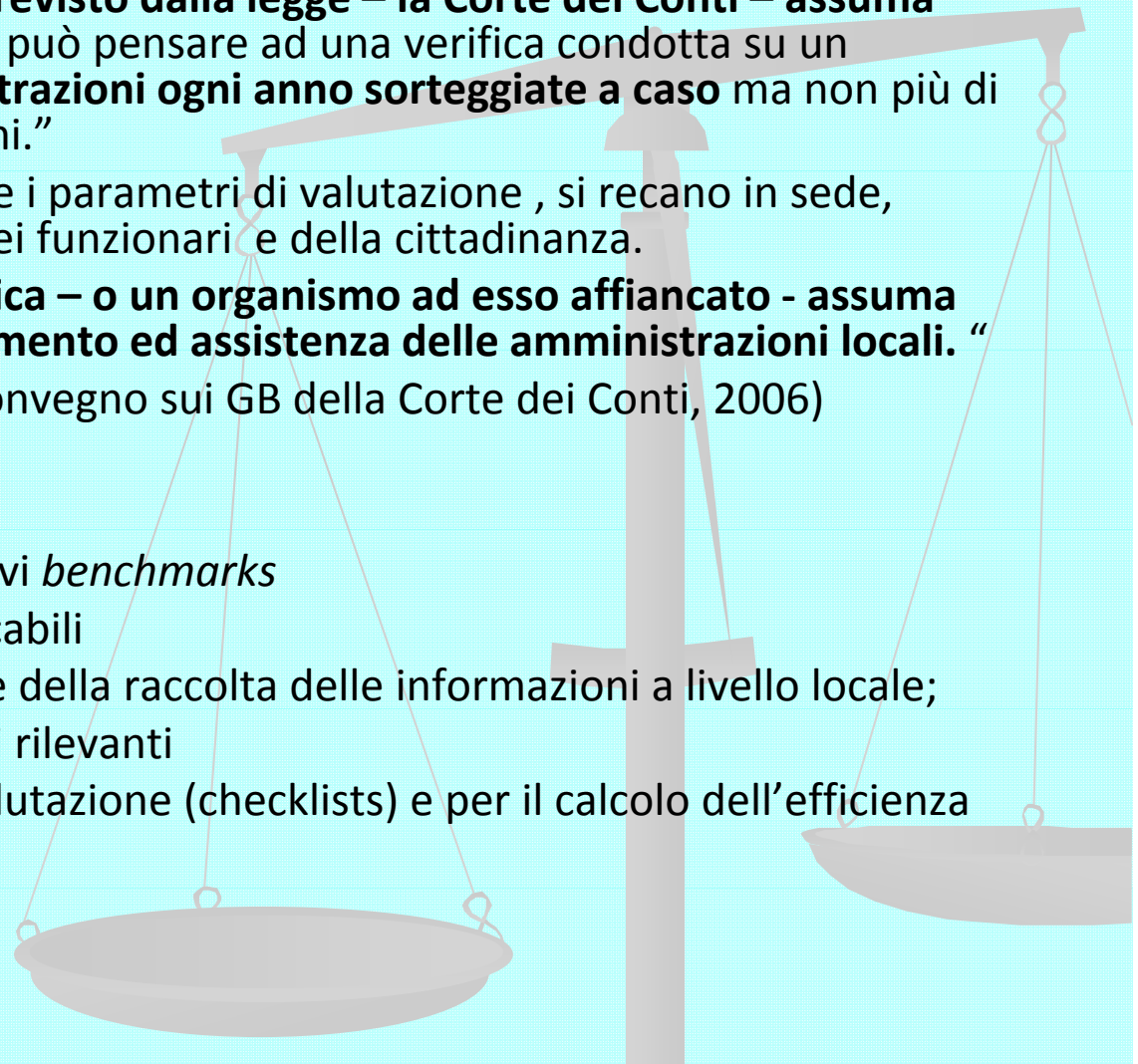
I valutatori pubblicizzano i criteri e i parametri di valutazione, si recano in sede, richiedono la collaborazione dei funzionari e della cittadinanza.

**“Ciò richiede che l'organo di verifica – o un organismo ad esso affiancato - assuma funzioni di indirizzo, coordinamento ed assistenza delle amministrazioni locali. “**

(Da un intervento di F. Bettio al Convegno sui GB della Corte dei Conti, 2006)

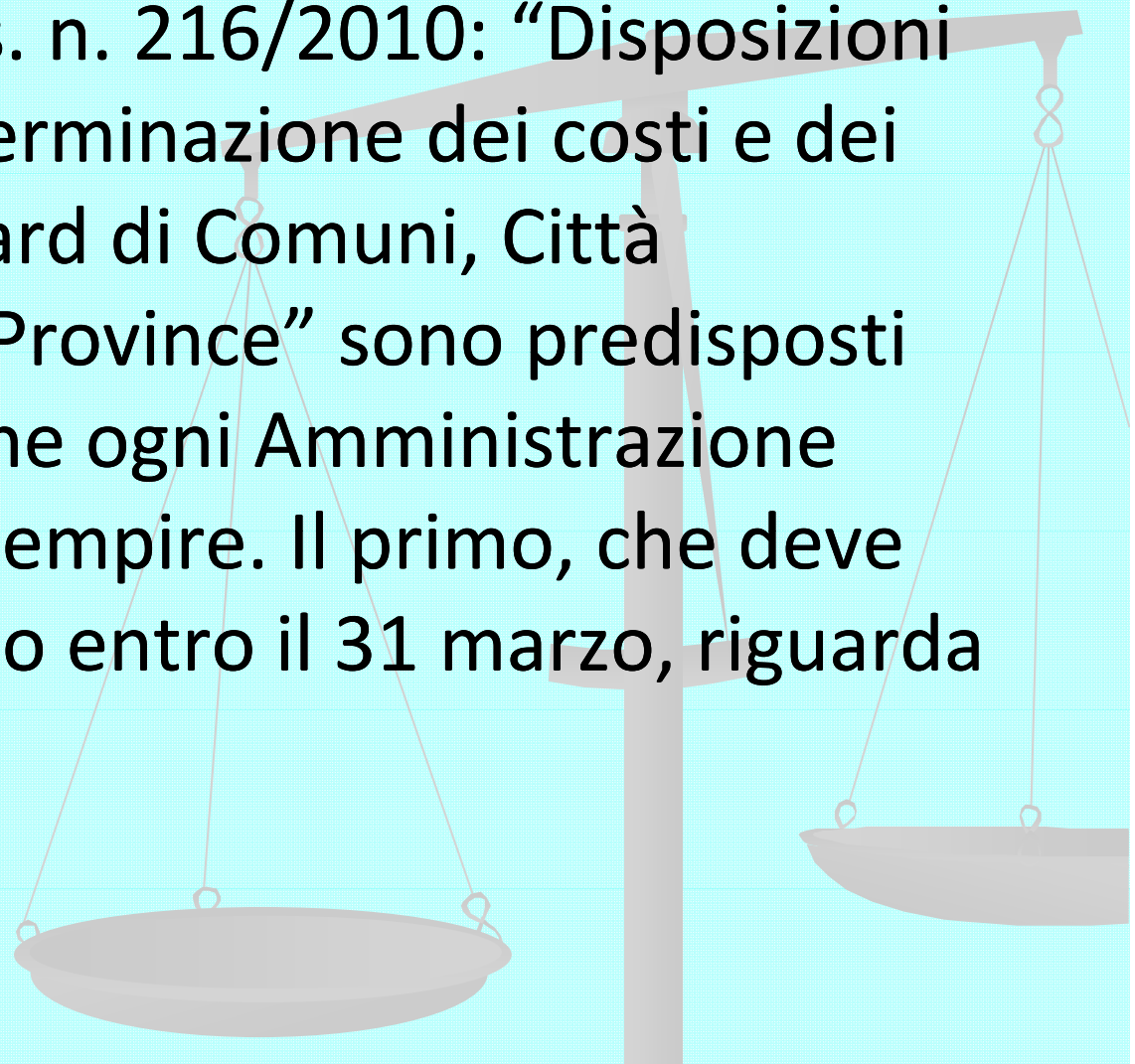
Questo significa, tra l'altro,

- predisporre indicatori e relativi *benchmarks*
- identificare obiettivi quantificabili
- assistere nella riorganizzazione della raccolta delle informazioni a livello locale;
- distribuire informazioni e studi rilevanti
- formulare strumenti di autovalutazione (checklists) e per il calcolo dell'efficienza



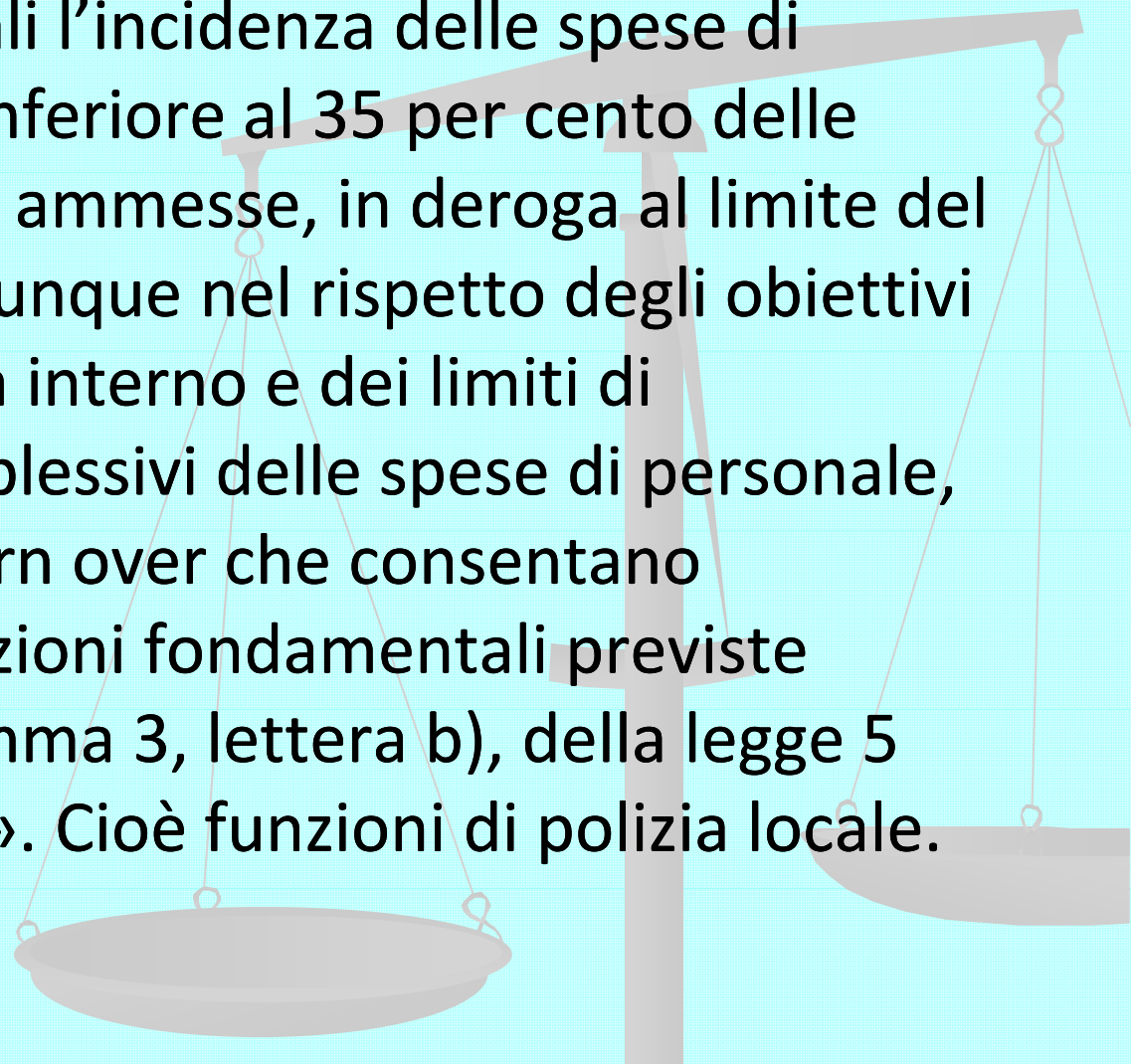
# Misure per l'efficienza: i fabbisogni e i costi standard

Sulla base del D.Lgs. n. 216/2010: “Disposizioni in materia di determinazione dei costi e dei fabbisogni standard di Comuni, Città metropolitane e Province” sono predisposti dei questionari che ogni Amministrazione comunale deve riempire. Il primo, che deve essere consegnato entro il 31 marzo, riguarda la Polizia Locale.



# Legge di stabilità, 13 dicembre 2010, n. 220, art.1 comma 118

- «Per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42». Cioè funzioni di polizia locale.





# Questionario per i costi standard

## Polizia Locale: i problemi

### Funzioni di Polizia Locale

<b>A01</b>	Punti di accesso ZTL		Numero
<b>A02</b>	Estensione delle aree pedonali permanenti		mq
<b>A03</b>	Punti di accesso ZTL e aree pedonali controllati con strumenti automatici		Numero
<b>A04</b>	Impianti semaforici		Numero
<b>A05</b>	Mercati		Numero giorni e annue
<b>A06</b>	Aree di sosta a pagamento		Numero
<b>A07</b>	Campi NOMADI regolari presenti sul territorio		Numero
<b>A08</b>	Campi NOMADI irregolari presenti sul territorio		Numero
<b>A09</b>	Presenze nei campi NOMADI regolari		Numero medio giornaliero
<b>A10</b>	Presenze nei campi NOMADI irregolari		Numero medio giornaliero

# Questionario per i costi standard

## Polizia Locale: il personale

	Unità persona/anno	Valore unitario persona/anno dedicato ai servizi di Polizia Locale
<b>D01</b> Personale dipendente non dirigente con contratto a tempo indeterminato	,00	%
<b>D02</b> Personale dipendente dirigente con contratto a tempo indeterminato	,00	%
<b>D03</b> Incarichi conferiti ai sensi dell'art.110, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 267/2000	,00	%
<b>D04</b> Personale dipendente non dirigente con contratto a tempo determinato	,00	%
<b>D05</b> Collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di rapporto di lavoro flessibile	,00	%
<b>D06</b> Lavoratori socialmente utili	,00	%
<b>D07</b> Personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004)	,00	%
<b>D08</b> Personale previsto dall'art.90 del D.L.vo n. 267/2000	,00	%
<b>D09</b> Personale di cui all'art. 76 comma 1 del D.L. 112/2008, eccetto quello per gli incarichi conferiti ex art.110 D.Lgs. 267/2000 già considerato nel rigo D03	,00	%
<b>D10</b> Dipendenti comandati presso altri enti	,00	
<b>D11</b> Dipendenti distaccati presso altri enti	,00	
	Numero	
<b>D12</b> Dipendenti che hanno usufruito di corsi di formazione		
<b>D13</b> Ore complessive di formazione		

# Questionario per i costi standard

## Polizia Locale: risorse

	Unità locali in proprietà	Unità locali in locazione	Unità locali in uso gratuito	
<b>E01</b> Numero complessivo di unità locali				Numero
<b>E02</b> Superficie dei locali adibiti a ufficio				Mq
<b>E03</b> Superficie dei locali adibiti a centrale operativa				Mq
<b>E04</b> Superficie dei locali adibiti a deposito/magazzino				Mq
<b>E05</b> Superficie dei locali adibiti ad autorimessa				Mq
<b>E06</b> Superficie dei locali adibiti alla manutenzione/riparazione dei veicoli				Mq
<b>E07</b> Numero sportelli destinati all'apertura al pubblico				Numero

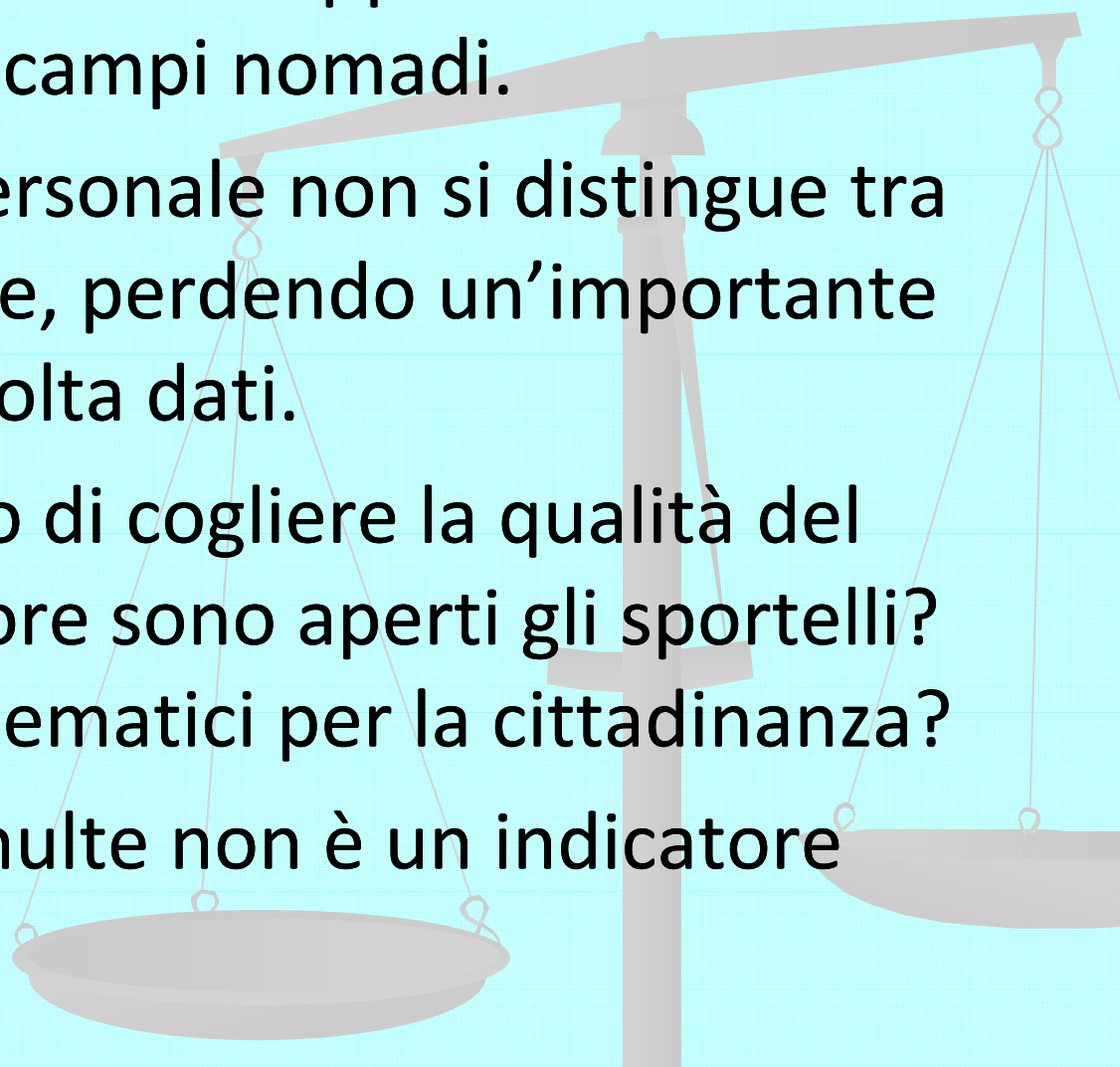
# Questionario per i costi standard

## Polizia Locale: i prodotti

	Numero
<b>M01</b> Sanzioni elevate per violazioni del Codice della strada NON rilevate attraverso mezzi strumentali	
<b>M02</b> Sanzioni elevate per violazioni del Codice della strada rilevate attraverso mezzi strumentali	
<b>M03</b> Sanzioni elevate per attivitàannonaria e commerciale	
<b>M04</b> Sanzioni elevate per attività amministrativa di altra natura	
<b>M05</b> Fermi e sequestri amministrativi	
<b>M06</b> Rimozioni di veicoli	
<b>M07</b> Incidenti stradali rilevati	
<b>M08</b> Arresti	
<b>M09</b> Comunicazioni notizie di reato	
<b>M10</b> Sequestri penali	
<b>M11</b> Querele e denunce ricevute	
<b>M12</b> Nulla osta al rilascio di autorizzazioni all'occupazione del suolo pubblico	
<b>M13</b> Informazioni ed investigazioni per attività comunali o di altri enti	
<b>M14</b> - di cui per conto del Servizio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva e Servizio Statistico	
<b>M15</b> Ricorsi in opposizione alla Autorità Giudiziaria	
<b>M16</b> Trattamenti Sanitari Obbligatorii eseguiti	

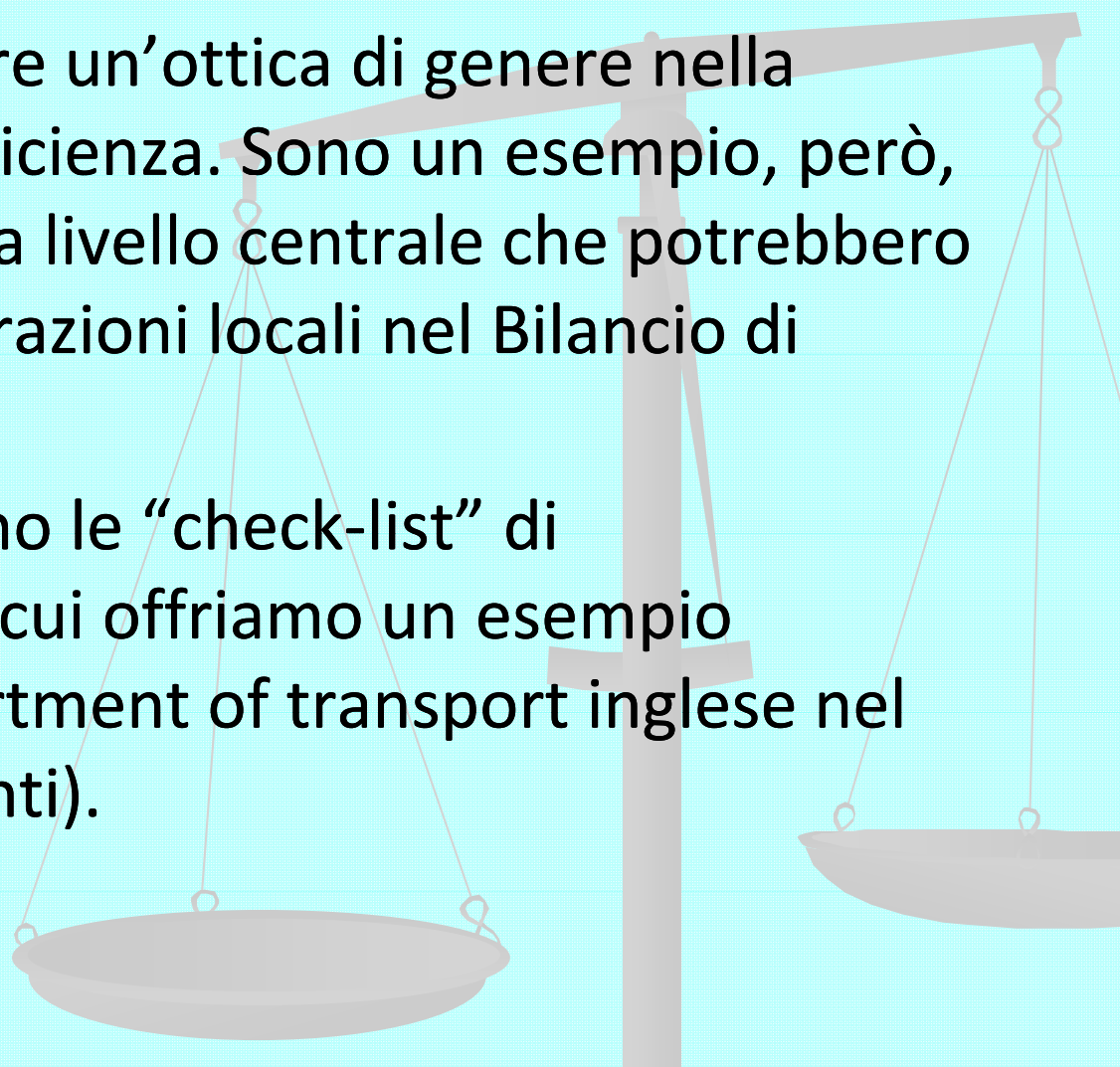
# Commenti

- I problemi del territorio appaiono essere : traffico, mercati, campi nomadi.
- Nell'analisi del personale non si distingue tra maschi e femmine, perdendo un'importante occasione di raccolta dati.
- Non si fa lo sforzo di cogliere la qualità del servizio: quante ore sono aperti gli sportelli? Ci sono servizi telematici per la cittadinanza?
- Il numero delle multe non è un indicatore distorto?



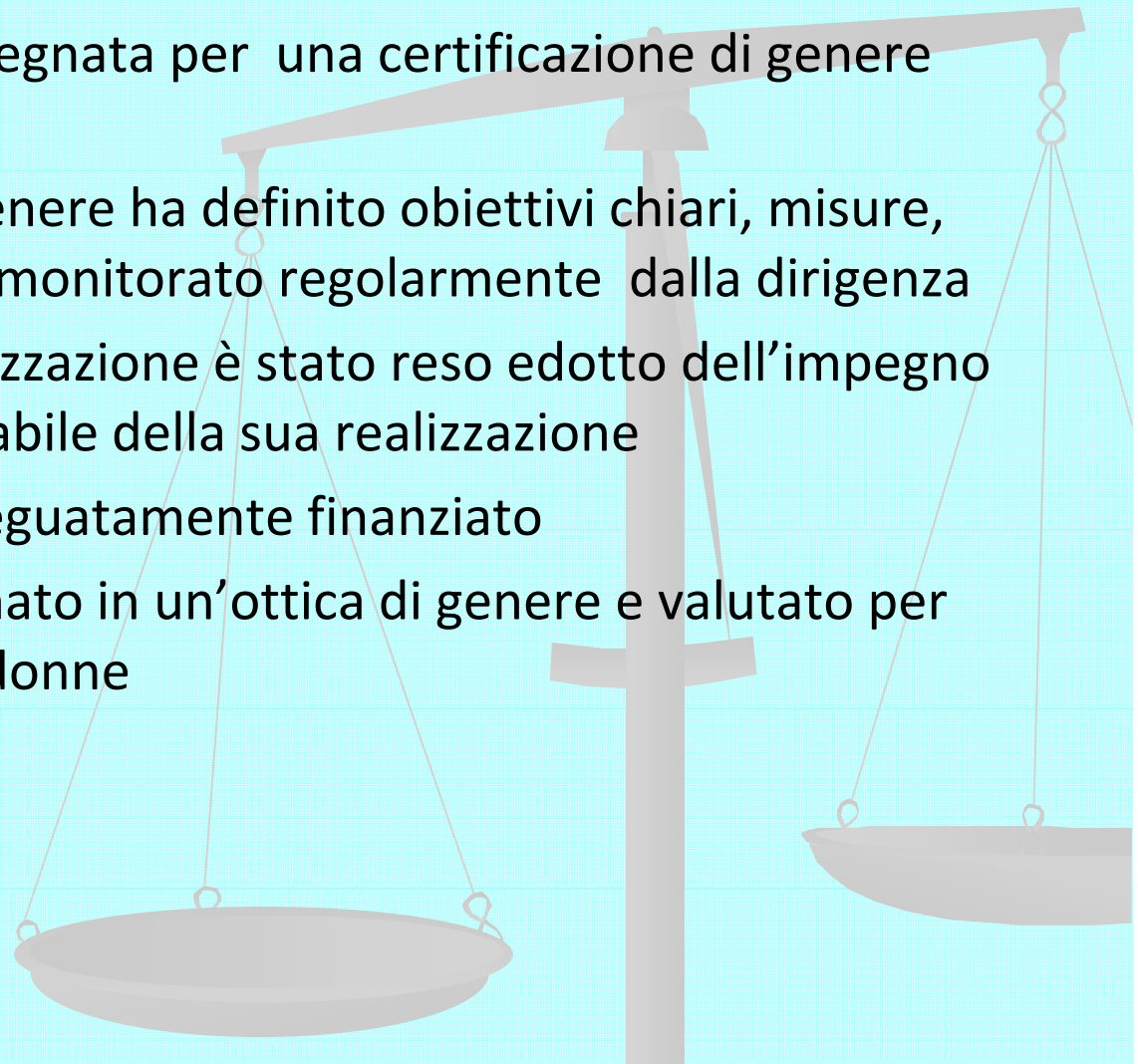
# Conclusioni

- I questionari per i Comuni che saranno distribuiti nei prossimi mesi rischiano di essere un'occasione perduta di introdurre un'ottica di genere nella misurazione dell'efficienza. Sono un esempio, però, di quegli strumenti a livello centrale che potrebbero aiutare le amministrazioni locali nel Bilancio di Genere.
- Altro strumento sono le “check-list” di autovalutazione, di cui offriamo un esempio elaborato dal Department of transport inglese nel 2000 (vedi riferimenti).



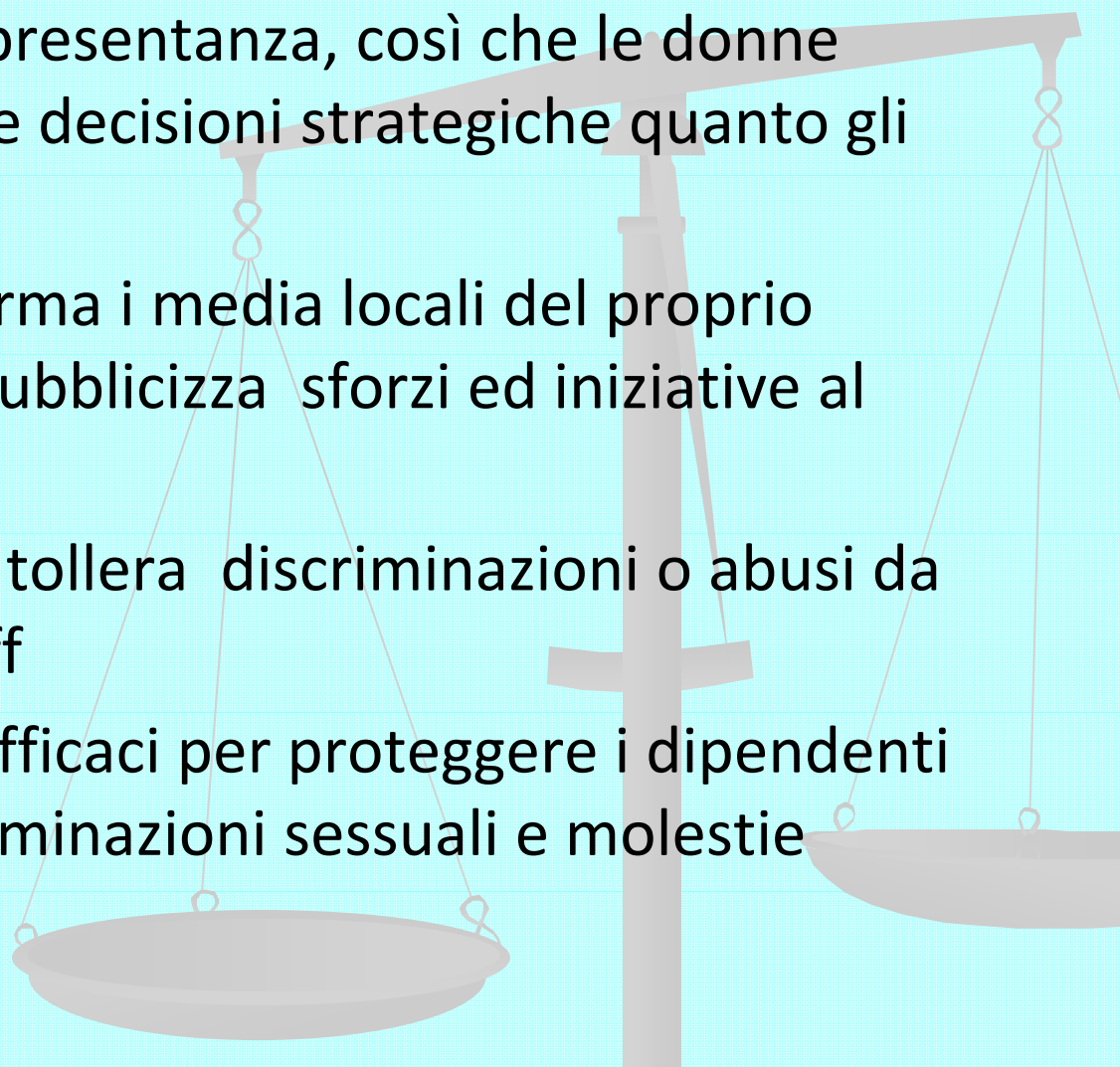
# Check-list per l'Amministrazione 1

- L'equità di genere all'interno dell'organizzazione è uno degli obiettivi principali
- L'organizzazione si è impegnata per una certificazione di genere dei suoi servizi
- La politica di equità di genere ha definito obiettivi chiari, misure, indicatori e il processo è monitorato regolarmente dalla dirigenza
- Ogni membro dell'organizzazione è stato reso edotto dell'impegno verso la EG ed è responsabile della sua realizzazione
- Il programma di EG è adeguatamente finanziato
- Ogni intervento è esaminato in un'ottica di genere e valutato per l'impatto specifico sulle donne



# Check-list per l'Amministrazione 2

- Le commissioni -chiave seguono criteri di equa partecipazione e rappresentanza, così che le donne possano incidere sulle decisioni strategiche quanto gli uomini
- L'organizzazione informa i media locali del proprio programma di EG e pubblicizza sforzi ed iniziative al riguardo
- L'organizzazione non tollera discriminazioni o abusi da parte del proprio staff
- Esistono procedure efficaci per proteggere i dipendenti nei confronti di discriminazioni sessuali e molestie





## Riferimenti

- Bettio F. ***Bilancio di genere. Come chiedere di meno e osare di più, Atti del Convegno*** “Bilancio di genere – Strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse”, Roma 5/12/2006
- Elson D. 1998, Integrating gender issues into national budgetary policies and procedures: some policy options”, *Journal of International Development*, vol. 10, pp. 929-41
- Department of Transport UK, Mobility and Inclusion Unit, Gender auditing an overview , final draft  
<http://www.dft.gov.uk/pgr/inclusion/women/public-transport-and-women/checklist.pdf>

