



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le risorse finanziarie

Alle Direzioni Generali e Strutture Equiparate

Ai Responsabili degli Uffici di Diretta
Collaborazione del Presidente

All'Autorità di Audit

Agli Uffici di Staff ed alle U.O.D.
per il tramite delle Direzioni Generali

e, p.c. Al Presidente della Giunta Regionale
per il tramite degli Uffici di Gabinetto

All'Assessore al Bilancio
Prof. Ettore Cinque

Alla Consigliera di Parità della Regione Campania
Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo

All'Ufficio di Supporto dell'O.I.V.
LORO SEDI

OGGETTO: Bilancio di genere. Analisi del rendiconto secondo una prospettiva di genere

L'articolo 38-septies della legge n.196 del 2009, ha disposto, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione di un bilancio di genere, da redigere secondo la metodologia definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, tenendo conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli enti territoriali.

Il decreto legislativo del 12 settembre 2018, n.116, poi, correttivo al decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, ha previsto all'articolo 8, comma 1, di rafforzare la funzione del bilancio di genere. In particolare, è stato posto l'accento sull'opportunità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). All'art. 6 ha previsto, altresì, la possibilità di definire un percorso di adozione della riclassificazione contabile secondo una prospettiva di genere e del ricorso a indicatori di monitoraggio in analogia al bilancio dello Stato.





Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le risorse finanziarie

Con il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 47 del 24 febbraio 2023), convertito con la legge 21 aprile 2023, n. 41 avente ad oggetto “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.” è stato introdotto l’art. 51 – bis recante “Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale”, il quale recita al punto 1. che “A decorrere dall’anno 2023 per il disegno di legge di bilancio per il triennio 2024-2026, il Ministro dell’economia e delle finanze trasmette alle Camere, entro trenta giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio ai sensi dell’articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, apposti allegati conoscitivi nei quali, per il triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio, è data evidenza delle spese:

a) relative alla promozione della parità di genere attraverso le politiche pubbliche;...omissis”

Con questa disposizione di legge il bilancio di genere con le relative analisi diventa un documento obbligatorio fondamentale messo a disposizione dei policymaker già dal 2023 per la predisposizione del prossimo bilancio di previsione dello Stato.

Da ultimo si segnala l’accento posto sulle tematiche di genere dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. L’empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono perseguiti quali obiettivi trasversali in tutte le componenti del PNRR, così come la riduzione dei divari generazionali e territoriali.

La Regione Campania, in linea con gli orientamenti comunitari e nazionali, da anni sta ponendo attenzione sempre crescente su questo delicato tema. Con DGR n. 41 del 31 gennaio u.s. “Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2023-2025” è stato approvato, tra l’altro, l’aggiornamento per il Triennio 2023-2025 del Piano delle Azioni Positive della Regione Campania che prevede, anche quest’anno, tra gli obiettivi prioritari della Regione la promozione e sensibilizzazione della cultura di genere. una delle azioni individuate è la “Promozione analisi di bilancio mirate all’allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere”.

Nel corso dell’esercizio finanziario 2020 questa Direzione Generale ha dato avvio alle azioni propedeutiche alla definizione del Bilancio di genere della Regione Campania, fornendo precise indicazioni sulle modalità da seguire per un riesame e una “riclassificazione” del bilancio regionale





*Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le risorse finanziarie*

secondo una prospettiva di genere. L'attività si è conclusa con la redazione del primo bilancio di genere riferito all'allora ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2019. Si è potuto così elaborare una procedura da seguire e fornire una prima analisi secondo una prospettiva di genere dei dati raccolti dagli uffici regionali, i cui risultati sono confluiti nella relazione sulla performance della regione Campania 2022, approvata con DGR n. 199 del 19/04/2023, alla quale si rimanda.

Quanto premesso fa da cornice all'importanza ormai assunta dall'elaborazione del bilancio di genere, che prevede, da un lato, la riclassificazione contabile delle spese e, dall'altro, l'individuazione delle azioni intraprese e/o gli indirizzi specifici emanati per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

Il bilancio di genere sarà tanto più efficace quanto più esso sarà indirizzato a promuovere la valutazione di impatto delle politiche di bilancio, anche secondo un'ottica di genere. Al fine di costruire gli strumenti necessari, si ricorda agli uffici in indirizzo l'importanza di dotarsi di sistemi per il monitoraggio degli interventi e di rafforzare la produzione di indicatori rilevanti per osservare la dimensione di genere nelle politiche del proprio personale e negli esiti economico-sociali delle politiche settoriali di competenza, partendo da quelli forniti con l'ultimo bilancio di genere.

La costruzione del bilancio di genere comporta, quindi, un riesame o una "riclassificazione" delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne.

Con la presente circolare si chiede agli uffici in indirizzo il contributo alla redazione del bilancio di genere della Regione Campania relativo al rendiconto 2021, al fine di migliorare e consolidare la metodologia elaborate nella precedente riclassificazione di bilancio, avendo sempre come obiettivo quello di rilevare quali spese siano state sostenute a livello regionale in attuazione di politiche pubbliche messe in campo per promuovere la parità di genere.

Al fine della riclassificazione del rendiconto della Regione Campania 2021, si trasmettono in allegato le Linee Guida predisposte dallo Stato per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere (Allegato 1) che specificano le definizioni, le modalità e i criteri con cui i singoli Uffici dovranno procedere.

Di seguito si forniscono, altresì, indicazioni operative per operare la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere e gli schemi da adottare per trasmettere informazioni sull'attività





svolta. Nello specifico, occorre analizzare tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie:

- **“neutrali”** rispetto al genere, ossia le misure non connesse al genere (codice di riclassificazione 0): spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere;
- **“dirette a ridurre le disuguaglianze di genere”**, ossia le misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità, ossia che hanno un diverso impatto su donne e uomini (codice di riclassificazione 1): spese che sono erogate a individui attraverso trasferimenti, sia di parte corrente sia in conto capitale, e che hanno una caratteristica di genere in base all’individuo a cui sono destinate. Rientrano in questa categoria anche le spese che, pur non essendo destinate direttamente a individui, possono incidere anche in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere poiché si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso;
- **“sensibili”**, ossia le misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice di riclassificazione 2): relative a spese che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.

È importante sottolineare che molte tipologie di spese che potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” possono celare effetti indiretti rilevanti di genere, per esempio tramite disincentivi a ridurre divari di genere esistenti per quanto riguarda i redditi, l’accesso e la partecipazione al mercato del lavoro, oppure la riproduzione di tipici stereotipi di genere. Riconoscere ed evidenziare tali spese come “sensibili”, è particolarmente rilevante poiché si tratta di aree in cui si possono perseguire effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze di genere senza necessariamente generare oneri aggiuntivi per il bilancio pubblico, ma tenendo conto della dimensione del genere nel disegno degli interventi e nella loro implementazione.

Ogni ufficio riceverà un file Excel contenete due fogli:

- ✓ il primo denominato “NOTA”, è una sintesi delle modalità operative per l’attività di analisi e riclassificazione;
- ✓ il secondo relativo all’elenco dei capitoli di spesa di competenza relative al rendiconto 2021 con le seguenti informazioni da non modificare:



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le risorse finanziarie

Struttura amministrativa	Cap.	Descrizione	Miss.	Prog.	Tit.	Macro.	IV Livello	Ric	San	Codice UE	Residui Iniziali (A)	Stanziamiento Competenza (B)	Stanziamiento Cassa (C)	Impegnato (G)
--------------------------	------	-------------	-------	-------	------	--------	------------	-----	-----	-----------	----------------------	------------------------------	-------------------------	---------------

al fine di completarlo, a conclusione dell'analisi delle attività e delle relative spese secondo la prospettiva di genere, con le informazioni richieste nelle ultime quattro colonne di seguito riportate:

CAMPO RISERVATO ALL'UFFICIO	CAMPO RISERVATO ALL'UFFICIO (da compilare solo per la Categoria 1 - spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere) Indicare se le spese sono destinate interamente o parzialmente a ridurre le disuguaglianze di genere		CAMPO RISERVATO ALL'UFFICIO
RICLASSIFICAZIONE CONTABILE DELLE SPESE SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE Spese neutrali al genere = 0 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere = 1 Spese sensibili al genere = 2 Spese per il personale = inserire la dicitura "spesa per il personale"	Inserire la percentuale o il valore in euro della spesa destinata a ridurre le disuguaglianze di genere (in termini di impegni)	Indicare se il capitolo contiene risorse riconducibili alle iniziative e alle politiche individuate nei questionari All. 1 e All. 2. Indicare quali sono le iniziative e le politiche in questione	Motivare la classificazione proposta

Unitamente alla classificazione delle spese del bilancio, gli uffici regionali dovranno comunicare le azioni intraprese e gli indirizzi specifici emanati per incidere nella direzione di una riduzione delle disuguaglianze di genere sulla base degli schemi stabiliti negli Allegati 2 e 3 della presente circolare, evidenziando il proprio contributo tramite indicatori di risultato individuati. Per il 2021 gli uffici dovranno comunicare alcune informazioni relative agli interventi settoriali più rilevanti fra quelli di propria competenza.

A tal fine dovranno essere compilati due file Word con due questionari riguardanti rispettivamente:

- le politiche del personale dell'amministrazione (Allegato 2), da compilare prestando attenzione a non inserire le iniziative promosse dalla Direzione per le risorse umane, incentrato su:

- iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno, con crescente attenzione a forme di lavoro agile, approfondito in una sezione a parte per quanto attiene la sua applicazione come modalità ordinaria in conseguenza dell'emergenza Covid-19,
- eventuali iniziative di formazione del personale a una cultura di genere;

- le politiche settoriali dell'amministrazione (Allegato 3) relativo a:





Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le risorse finanziarie

- interventi intrapresi per contribuire al raggiungimento di alcune dimensioni del benessere equo e sostenibile (misurati tramite indicatori BES),
- eventuali strategie adottate nelle procedure di gara per appalti di lavori e contratti per l'acquisto di beni e servizi per promuovere il rispetto della parità di genere,
- azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere,
- interventi e/o servizi classificati in bilancio come "sensibili" (ossia che hanno o potrebbe avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne),
- altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

La documentazione debitamente compilata in tutte le voci secondo le indicazioni fornite dovrà essere trasmessa per il tramite della SPL all'indirizzo di posta elettronica bilanciodigenere@regione.campania.it, da utilizzare come unico canale di comunicazione sulla tematica in questione, **entro il 26 giugno p.v. .**

Per qualsiasi eventuale ulteriore chiarimento o informazione in merito, è possibile contattare la dott.ssa Lucia Rotondo - interno 8713.

Nella certezza della consueta collaborazione, l'occasione è gradita per porgere a tutti i più cordiali saluti.

La Funzionaria Responsabile P.O.
(Dott.ssa Lucia Rotondo)

La Dirigente di Staff
della D.G. per le Risorse Finanziarie
(Dott.ssa Silvana Grasso)



Documento firmato da:
SILVANA GRASSO
08.06.2023 15:38:35
UTC

La Direttrice Generale
per le Risorse Finanziarie
(Dott.ssa Antonietta Mastrocola)



Documento
firmato da:
ANTONIETTA
MASTROCOLA
08.06.2023
15:55:16 UTC



LINEE GUIDA
PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE SPESE SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE
Rendiconto dello Stato 2021

Indice

<i>Definizioni</i>	3
<i>Classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere</i>	4
<i>Spese per il personale dell'amministrazione</i>	9
<i>Compilazione dei prospetti per la riclassificazione del Rendiconto dello Stato secondo una prospettiva di genere</i>	11
<i>Modalità operative per la trasmissione dei dati</i>	13

Definizioni

La costruzione del bilancio di genere comporta un riesame o una “riclassificazione” delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne.

Il bilancio di genere non comporta quindi l’individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza e classifica tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie:

- “**dirette a ridurre le disuguaglianze di genere**” (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “**sensibili**” (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- “**neutrali**” (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

È importante notare che un gran numero di spese che potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” possono, invece, avere effetti indiretti su donne e uomini determinando, per esempio, un diverso impatto sull’occupazione e sul reddito delle donne e degli uomini. La classificazione, quindi, non deve fermarsi a una prima sommaria lettura ma deve derivare dall’analisi dei potenziali riflessi dell’intervento di spesa, differenti per donne e uomini (vedi **Riquadro 1**).

Riquadro 1. Cosa si intende per analisi di genere di un intervento o di un servizio pubblico

Analizzare un intervento o servizio pubblico secondo una prospettiva di genere vuol dire tenere conto delle differenze tra uomini e donne presenti nella realtà socio-economica, in termini di ruoli e responsabilità, attività e vita quotidiana. La spesa pubblica, anche quando diretta a misure universali e non mirate a un genere in particolare, può determinare un impatto diverso su uomini e donne, mitigando o acuendo le disparità esistenti. In assenza di un’analisi di genere, l’intervento o il servizio fornito secondo le medesime modalità a tutti potrebbe determinare barriere all’accesso e ostacoli alla fruizione dei benefici.

Un’analisi di genere dovrebbe consentire di includere, nella fase della progettazione e/o dell’attuazione dell’intervento, correttivi in grado di:

- evitare di perpetuare o rafforzare le disparità di genere;
- garantire che donne e uomini beneficino ugualmente dei risultati;
- incorporare attività specifiche per affrontare e/o rispondere a esigenze e priorità specifiche di genere;
- utilizzare indicatori specifici e/o disaggregati per genere per monitorare e sostenere una valutazione degli impatti.

Gli elementi sopra elencati sono di particolare rilevanza per gli interventi individuati come “sensibili”. Pur non essendo volti specificatamente a ridurre le disparità di genere, tramite accorgimenti nelle modalità di realizzazione, tali interventi possono agire nel senso di mitigare le disuguaglianze presenti nel contesto in cui operano. L’analisi di genere delle spese sensibili o, più in generale, il *gender mainstreaming* (l’adozione di una prospettiva di genere durante l’intero ciclo di vita di una politica pubblica, dalla sua formulazione, all’attuazione, al monitoraggio e, infine, alla

valutazione a posteriori), consente di individuare modalità di realizzazione degli interventi che producono effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze, senza necessariamente creare oneri aggiuntivi sul bilancio pubblico.

Classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere

L'unità di analisi per la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere è rappresentata dal piano gestionale per la spesa (PG).

Nell'ambito della classificazione del bilancio secondo una prospettiva di genere si adottano le definizioni e i codici indicati nella **Tavola 1**.

Tavola 1 - Classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere

Codice	Voci della classificazione	Indicazioni per l'individuazione ed esempi
1	<i>Dirette a ridurre le diseguaglianze di genere</i>	<p>Si tratta di spese che sono direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o volte a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Possono essere attuate tramite azioni positive o atti di garanzia e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione (Riquadro 2).</p> <p>A titolo di esempio, possono essere considerate come "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere" le seguenti tipologie di spese:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre un divario di genere noto (per es., per l'imprenditorialità femminile, per la maternità, per ricoveri e rifugi per donne vittime di violenza, etc.); • risorse erogate esclusivamente a uomini per ridurre un divario di genere noto (per es., progetti per le competenze in italiano destinati solo a studenti maschi, misure di prevenzione degli incidenti stradali gravi promosse per gli uomini, etc.); • incentivi finalizzati all'occupazione femminile, poiché essa sconta una rilevante disparità rispetto a quella maschile; • risorse destinate a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro nell'ambito del pubblico impiego e del settore privato (per es., congedi parentali, forme di lavoro agile, etc.) e per assicurare la cura dei familiari (dirette a infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.), fortemente correlate alle dinamiche occupazionali delle donne o al tempo di lavoro non retribuito; • risorse destinate alla promozione delle pari opportunità di genere tramite campagne informative, convegni, eventi e altre forme di sensibilizzazione e promozione; • risorse destinate a soggetti pubblici o privati che hanno tra le principali finalità le pari opportunità di genere; • risorse destinate a accordi o attività internazionali che si riferiscono alla riduzione della diseguaglianza di genere, alla non discriminazione delle donne, etc.;

Codice	Voci della classificazione	Indicazioni per l'individuazione ed esempi
		<ul style="list-style-type: none"> • risorse trasferite a organizzazioni internazionali o amministrazioni pubbliche italiane le cui attività abbiano principalmente l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze di genere, sulla base della missione costitutiva dell'ente oppure sulla base di uno specifico indirizzo emanato dall'amministrazione che trasferisce le risorse, con riferimento all'esercizio finanziario esaminato; • spese per studi, ricerche, indagini, osservatori, commissioni, convenzioni, sistemi informativi che consentano di misurare, analizzare e/o valutare le disparità di genere nell'ambito del lavoro, dell'economia, della società, dell'istruzione, della salute e di altre aree delle politiche pubbliche; • spese per attività di formazione del personale o di terzi che abbiano contenuti volti a porre l'attenzione sulle pari opportunità di genere; • spese per l'organizzazione e lo svolgimento dei corsi di addestramento del personale militare e delle forze dell'ordine, se prevalentemente destinate a personale femminile, in considerazione degli esistenti divari di genere nella composizione del personale di tali comparti; • spese per infrastrutture la cui progettazione incorpora una preliminare attività di <i>gender mainstreaming</i> e la cui attuazione ha l'intento specifico di mitigare o comunque considerare le differenti esigenze di uomini e donne; • spese per acquisto di beni e servizi, se effettuate con appalti pubblici che incorporano requisiti di parità di genere (<i>gender procurement</i>); • risorse destinate a misure che indichino tra le varie finalità le pari opportunità di genere (anche se non esclusive).
2	Sensibili al genere	<p>Si tratta di spese che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.</p> <p>Tipicamente, possono essere considerate sensibili al genere le spese consistenti nell'erogazione a individui di trasferimenti monetari o di servizi in natura ; può trattarsi anche di spese -destinate a imprese, istituzioni o alla collettività nel suo complesso- che possono incidere in maniera indiretta sulle disparità esistenti tra uomini e donne.</p> <p>Le spese "sensibili" possono diventare "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere" se, nell'esercizio finanziario in esame, l'amministrazione assume indirizzi mirati in tal senso o realizza gli interventi tramite modalità che tengano conto del diverso accesso e della diversa fruizione che uomini e donne possono avere al servizio o all'opera realizzata.</p> <p>Potrebbero, per esempio, essere "sensibili" le seguenti tipologie di spese:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risorse destinate alla produzione di servizi individuali erogati direttamente dall'amministrazione statale, come l'istruzione scolastica (comprese le spese per la formazione del personale scolastico) e il mantenimento dei detenuti, situazioni caratterizzate da una diversa propensione ad accedere, fruire e beneficiare dei

Codice	Voci della classificazione	Indicazioni per l'individuazione ed esempi
		<p>servizi per via del genere;</p> <ul style="list-style-type: none"> • interventi per il sostegno dell'occupazione e del reddito destinati a uomini e donne, poiché il mercato del lavoro è caratterizzato da un divario di genere elevato; • interventi che hanno effetti sulla redistribuzione dei redditi verso specifici segmenti della popolazione, caratterizzati da una forte prevalenza di un genere; • misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso su uomini e donne per le loro diverse caratteristiche sociali e economiche; • borse di studio concesse dall'amministrazione a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere.
0	Neutrali al genere	<p>Si tratta di spese esaminate in un'ottica di genere risultanti non avere impatti potenziali né diretti né indiretti di genere.</p> <p>In esito all'analisi svolta dall'amministrazione, potrebbero tipicamente considerarsi neutrali le spese riferite a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le seguenti categorie economiche del bilancio: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>interessi passivi e redditi da capitale</i> ○ <i>acquisizioni di attività finanziarie</i> (a meno di specifici casi quali l'istituzione di fondi rotativi con implicazioni di genere) ○ <i>ammortamenti</i> ○ <i>poste correttive e compensative</i> ○ <i>rimborso di passività finanziarie</i> ○ <i>risorse proprie dell'UE</i> • la missione del bilancio "<i>Fondi da ripartire</i>", programma "<i>Fondi di riserva e speciali</i>" e programma "<i>Fondi da assegnare</i>" (a meno di specifici fondi indistinti al momento della previsione di bilancio ma istituiti in base a una disposizione normativa che indica una chiara finalità di riduzione delle disparità di genere e dei fondi relativi alle componenti accessorie delle retribuzioni); • la missione del bilancio "<i>Debito pubblico</i>", programma "<i>Oneri per il servizio del debito statale</i>" e programma "<i>Rimborsi del debito statale</i>"; • risorse derivanti dal 2, 5 e 8 per mille, poiché i beneficiari delle risorse dipendono dalla scelta operata dai contribuenti per le quali il bilancio costituisce esclusivamente lo strumento gestionale; • fitti, canoni e utenze, TARI, liti e arbitraggi, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ossia spese destinate al funzionamento delle strutture in senso stretto; • missioni del personale nel caso in cui non sia possibile conoscere la specifica finalità o tale finalità non sia collegabile alle tematiche di genere.

Riquadro 2. Azioni positive e atti di garanzia e/o tutela

Le politiche di genere sono distinte secondo le modalità di intervento, associabili a azioni positive e ad atti di garanzia e/o tutela. L'azione positiva ha l'obiettivo di superare una situazione di disparità sostanziale. Gli atti di garanzia e/o tutela sono volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento.

Esempi di azioni positive:

- Incremento del numero di giorni di congedo di paternità obbligatorio: la misura è considerata particolarmente efficace per favorire una maggiore condivisione delle attività di cura dei figli con il padre fin dalla nascita, favorire l'offerta di lavoro femminile (troppo spesso bloccata dal carico di cura della famiglia) e, al contempo, aumentare la domanda di lavoro femminile da parte delle aziende, sradicando l'idea che avere figli sia un costo associato alle madri. Tali congedi sono a disposizione dei padri occupati nel periodo del parto o nei primi mesi successivi ad esso e aspetti considerati cruciali sono la non cedibilità alla madre (un'esclusività che garantisce che venga perso se non usufruito) e l'obbligatorietà (importante soprattutto nei paesi in cui gli stereotipi di genere sono più radicati);
- Ampliamento dei posti di asilo nido: la misura favorisce la permanenza o l'ingresso delle donne sul mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio. I servizi socio-educativi per l'infanzia rappresentano un importante strumento di sostegno per agevolare la conciliazione tra vita e lavoro all'interno dei nuclei familiari quando non è possibile ricorrere ad aiuti di altri componenti della famiglia o a varie forme di congedo lavorativo;
- Misura di contrasto all'abbandono scolastico precoce: si tratta di un'azione positiva poiché agisce sull'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione che in Italia riguarda più frequentemente i ragazzi che le ragazze e che spesso è il riflesso di contesti socio-economici svantaggiati che possono avere ripercussioni sulle opportunità e prospettive di vita degli individui.

Esempi atti di garanzia e/o tutela:

- Fondo per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento: la misura tutela le esigenze delle donne che non possono allattare i propri figli in maniera naturale e che devono affidarsi a "prodotti sostitutivi" il cui prezzo d'acquisto incide notevolmente sul bilancio familiare;
- Indennizzi alle donne vittime di violenza di genere: la misura tutela le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. L'indennizzo permette alle donne vittime di violenza di avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi nell'arco di tre anni;
- Interventi contro la tratta di persone sia tramite la modifica del codice di procedura penale che attraverso l'istituzione del Fondo per le misure anti tratta, programmi di assistenza e di integrazione sociale in favore delle vittime: si tratta di misure a tutela di esseri umani, soprattutto donne e bambini, provenienti da paesi poveri del mondo che sono costretti al lavoro forzato, prostituzione e accattonaggio.

Elementi informativi utili per classificare la spesa secondo una prospettiva di genere

Informazioni desumibili dal documento contabile del bilancio, utili per classificare la spesa secondo una prospettiva di genere, comprendono l'autorizzazione di spesa, la denominazione del capitolo/piano gestionale e i suoi attributi anagrafici (missione, programma, azione), il centro di responsabilità amministrativa:

- **l'autorizzazione di spesa** reca la base legislativa per la destinazione delle risorse nel bilancio e, solitamente, indica la finalità dell'intervento finanziato, i presupposti e i destinatari. Queste informazioni sono spesso utili per individuare gli interventi specificatamente mirati a ridurre una disegualianza di genere nota nell'economia e nella società;
- la **denominazione del capitolo di spesa e del piano gestionale** e le sue caratteristiche anagrafiche di riferimento, come la **missione, il programma e l'azione**, forniscono elementi ulteriori. Essendo questi ultimi attributi funzionali, consentono di riconoscere l'insieme di spese – anche di diversa natura economica – che sono utilizzate per fornire uno stesso servizio o per realizzare uno stesso intervento. Nei casi in cui la spesa non è determinata da una specifica base legislativa ma costituisce il fabbisogno per la produzione dei servizi affidati dall'amministrazione, la denominazione del capitolo/piano gestionale potrebbe specificare meglio di che tipo di servizio si tratta;
- infine, le competenze in capo a ciascun **centro di responsabilità** e le attività che svolgono, forniscono ulteriori informazioni utili, per tutte le fattispecie di spesa non destinate a interventi finalizzati per norma. La conoscenza diretta del centro di responsabilità è, inoltre, fondamentale per esaminare molti capitoli di spesa che costituiscono consumi intermedi per l'amministrazione (cfr. **Riquadro 3**).

Altre informazioni utili per classificare la spesa secondo una prospettiva di genere possono derivare da **decreti amministrativi** per l'**attuazione degli interventi**. Questi potrebbero recare criteri per l'individuazione dei beneficiari o per la ripartizione di risorse tra i destinatari che consentono di effettuare un'analisi di genere.

In molti casi, tuttavia, gli elementi sopra elencati sono insufficienti per classificare la spesa secondo una prospettiva di genere o dimostrarne la neutralità. È per questo importante andare al di là della rappresentazione contabile della spesa e analizzare il quadro di riferimento, la definizione degli obiettivi alla base del varo della specifica misura, i dati periodici sui beneficiari ultimi della spesa e le loro caratteristiche. **Per ulteriori esempi, si rimanda all'Appendice – Esempi esplicativi.**

Riquadro 3. Indicazioni per classificare secondo una prospettiva di genere spese non finalizzate per norma

Di seguito alcune indicazioni per classificare tipiche spese non finalizzate per norma, la cui destinazione puntuale non è ricavabile dal dato contabile ma dalle informazioni in possesso delle amministrazioni:

- spese riferite a **studi, indagini, ricerche, pubblicazioni o manifestazioni culturali anche all'estero** potrebbero essere classificate come “dirette a ridurre diseguaglianze di genere” (codice 1) qualora l’oggetto di indagine, di ricerca etc. sia riconducibile a questioni riferibili alle pari opportunità e alle disuguaglianze di genere; altrimenti possono essere considerate “neutrali” (codice 0).
- spese riferite a **incarichi, commissioni, convenzioni stipulate dall’amministrazione con vari soggetti** possono essere considerate come “dirette a ridurre diseguaglianze di genere” (codice 1) qualora l’oggetto dell’incarico, la finalità della commissione, la finalità della convenzione siano riconducibili a questioni riferibili a interventi diretti a promuovere le pari opportunità di genere, lo studio o l’analisi di fenomeni caratterizzati da rilevanti disuguaglianze di genere; altrimenti andrebbero considerate “neutrali” (codice 0).
- spese generiche per i **sistemi informativi dell’amministrazione**, se il sistema è finalizzato al monitoraggio di fenomeni caratterizzati da disparità di genere rilevanti o di interventi volti alla riduzione delle diseguaglianze di genere, possono rientrare tra quelle considerate come “dirette a ridurre diseguaglianze di genere” (codice 1); se il sistema è finalizzato tra l’altro a rilevare anche temi “sensibili” al genere andrebbero classificate con codice 2; altrimenti, non qualora non siano prefigurabili impatti di genere possono essere considerate “neutrali” (codice 0).
- spese genericamente riferite alla **formazione del personale dipendente**, quando l’oggetto della formazione ha riguardato la sensibilizzazione rispetto a questioni di genere, specifiche competenze da acquisire per analizzare e produrre dati per genere, per disegnare e/o monitorare interventi volti ad affrontare fenomeni caratterizzati da rilevanti diseguaglianze di genere, etc. possono essere classificate come “dirette a ridurre diseguaglianze di genere” (codice 1) con l’indicazione della quota parte in termini di spesa effettivamente destinata a tali scopi; altrimenti andrebbero considerate “neutrali” (codice 0), indipendentemente dal genere del personale che ha fruito della formazione.
- spese genericamente riferite a **missioni interne o esterne** possono considerarsi “dirette a ridurre diseguaglianze di genere” (codice 1) se riferibili ad eventi, riunioni, azioni volte alla protezione, alla tutela delle donne e della loro salute o ad affrontare diseguaglianze di genere di qualche tipo; altrimenti sono classificabili come neutrali (codice 0).

Spese per il personale dell’amministrazione

Nell’ambito del bilancio di genere dello Stato **non viene richiesto all’amministrazione di classificare secondo una prospettiva di genere le “spese per il personale”**, in quanto esse sono considerate strumentali alla realizzazione degli interventi. In assenza di un approfondimento puntuale sull’ammontare di risorse umane utilizzate per attuare ciascun intervento, le spese per il personale sono analizzate separatamente, anche sulla base dei dati che le amministrazioni trasmettono al Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato e compilando il questionario “Sezione I – Politiche del personale dell’Amministrazione” - parte integrante della circolare sul bilancio di genere.

Sono considerate tra le “spese per il personale”:

- le poste retributive fisse ed accessorie per il personale dell’amministrazione e quelle destinate al pagamento dell’imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), che vengono liquidate attraverso il sistema del cd. “cedolino unico”;
- altre spese di categoria economica di bilancio 1 (redditi da lavoro dipendente) e 3 (imposte pagate sulla produzione) purchè siano connesse all’adempimento della prestazione lavorativa e strumentali al perseguimento delle finalità dell’amministrazione, ad esempio:
 - il **fondo risorse decentrate**, che rappresenta una retribuzione accessoria per il personale;
 - **approvvigionamento viveri, vettovagliamento e similari** che, in linea generale, riguardano acquisti di beni e servizi strumentali allo svolgimento della prestazione lavorativa. Se tuttavia l’amministrazione ha adottato **strategie di genere nella predisposizione dei bandi di gara** per l’aggiudicazione dei relativi contratti (cosiddetto *gender procurement* – Cfr. Tavola 1), **le stesse spese dovrebbero essere considerate come dirette a ridurre le diseguaglianze di genere** (codice 1).
- i trasferimenti effettuati alle altre pubbliche amministrazioni per le retribuzioni del personale in comando.

Sono escluse dalle spese del personale, e quindi necessitano di essere riclassificate secondo una prospettiva di genere da parte dell’amministrazione:

- **le misure dirette alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e quelle finalizzate a promuovere una cultura di genere all’interno dell’amministrazione.** Tali spese, costituiscono misure in sé rappresentative della volontà di promuovere modelli lavorativi e organizzativi improntati ai principi di pari opportunità e non discriminazione, di conseguenza, possono essere sempre classificate tra quelle dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (codice 1). Rientrano ad esempio in questa fattispecie:
 - spese per asili nido;
 - spese per l’assistenza e il benessere del personale dell’amministrazione se destinate a iniziative di conciliazione vita-lavoro e alla promozione di un ambiente lavorativo consapevole delle problematiche di genere.
- **le erogazioni al personale dipendente e alle rispettive famiglie non immediatamente associabili all’adempimento della prestazione lavorativa.** Tali spese, non sono considerate strumentali al perseguimento delle finalità dell’amministrazione (per esempio indennità licenziamento) e, laddove in esito all’analisi dell’amministrazione non risultino avere alcun impatto sulle diseguaglianze, possono essere considerate neutrali (codice 0).

Per agevolare le operazioni di classificazione, limitatamente alle spese per il personale, **il campo preposto alla classificazione per genere del bilancio verrà trasmesso parzialmente precompilato e dovrà quindi essere verificato e integrato a cura delle amministrazioni.**

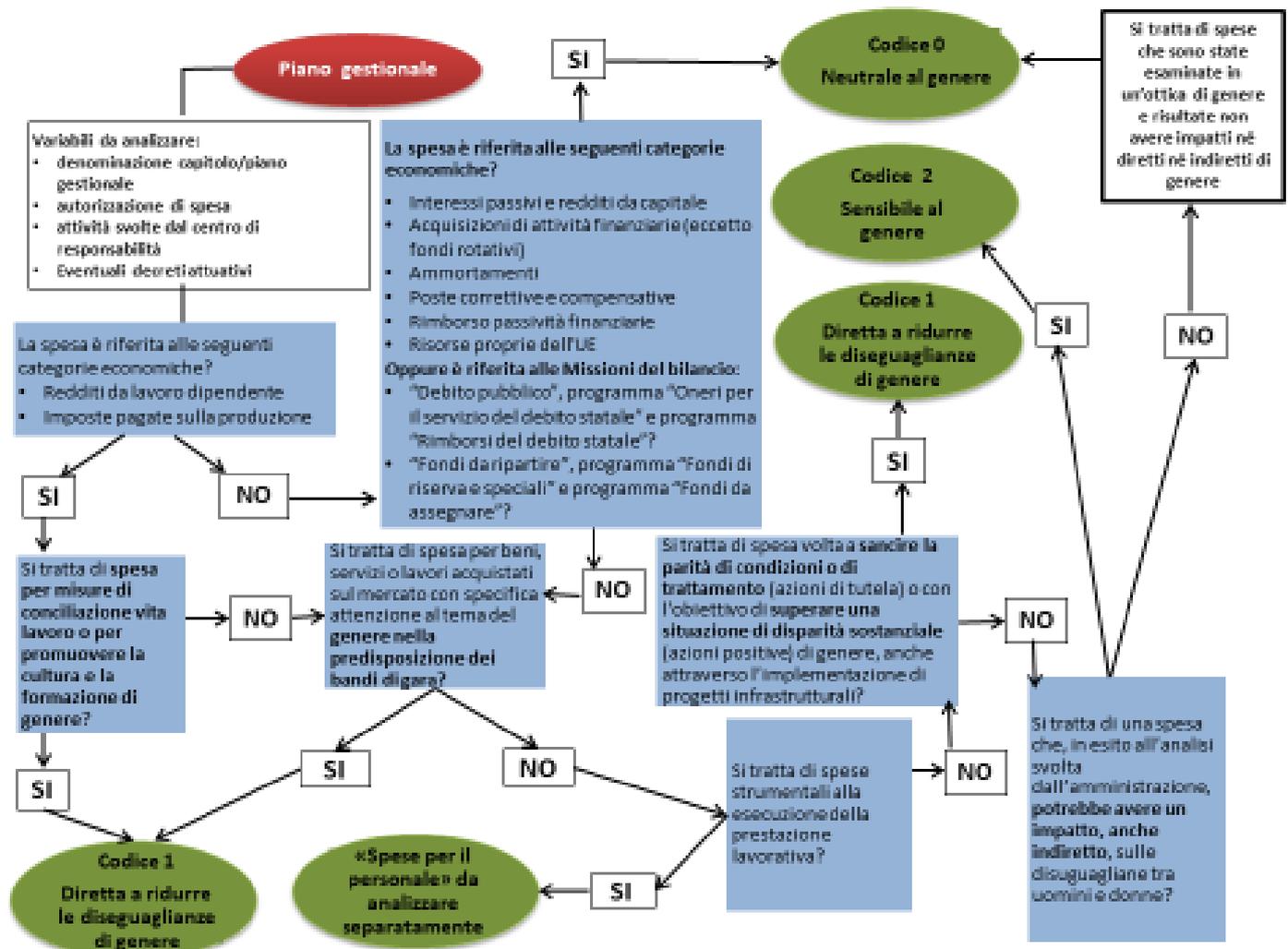
Compilazione dei prospetti per la riclassificazione del Rendiconto dello Stato secondo una prospettiva di genere

Le amministrazioni dovranno:

- per tutti i piani gestionali, assegnare i **codici 0, 1, 2** riportati nella Tavola 1 o, qualora pertinente, inserire la dicitura “**spese per il personale**” nell’apposito campo;
- per tutti i piani gestionali riclassificati con **codice 1** (“dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”), indicare:
 - in percentuale o euro, la quota parte in termini di impegni.;
 - se le risorse sono destinate ad una o più politiche/iniziative individuate nei questionari “Sezione I – Politiche del personale dell’Amministrazione” e “Sezione II – Politiche settoriali dell’Amministrazione” allegati alla circolare (indicando il titolo delle politiche/iniziative in questione);
- **per tutti i piani gestionali**, laddove opportuno, motivare la classificazione proposta in maniera puntuale.

In linea generale i passi da seguire sono illustrati nella **Figura 1**.

Figura 1. Passi da seguire per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere



Modalità operative per la trasmissione dei dati

La classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere viene effettuata da ciascuna amministrazione sulla base di uno schema trasmesso dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Il prospetto consiste in un file Excel e contiene tutti i piani gestionali del bilancio dello Stato corrispondenti allo specifico stato di previsione, esponendo anche le variabili anagrafiche: Missioni, Programmi, Azioni, Centro di responsabilità, oltre che Capitolo e Piano Gestionale.

Il prospetto va integrato con la classificazione che l'amministrazione assegna, eventualmente rettificando le scelte operate per l'esercizio precedente e avendo cura di compilare TUTTI i campi indicati come "CAMPO RISERVATO ALL'AMMINISTRAZIONE".

Per migliorare la corrispondenza tra le informazioni relative alla classificazione del bilancio e quelle esposte nei questionari "Sezione I – Politiche del personale dell'Amministrazione" e "Sezione II – Politiche settoriali dell'Amministrazione", in un apposito campo l'amministrazione indica, per tutte le spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, se il PG contiene risorse riconducibili a una delle politiche individuate nei sopraccitati questionari allegati alla Circolare.

APPENDICE - Esempi esplicativi

Spesa in cui solo una piccola parte è destinata a iniziative, azioni, interventi che mirano a ridurre una disuguaglianza di genere: il capitolo/piano gestionale andrebbe classificato come rivolto a ridurre le disuguaglianze (codice 1), specificando la percentuale o l'importo in euro di spesa che è stato destinato a tale finalità. In alcuni casi, individuare tale percentuale richiede un monitoraggio contabile *ad hoc*; alternativamente è possibile indicare una stima.

Spesa il cui destinatario è solo un genere (uomini o donne): nel caso in cui ci si trovi davanti ad una spesa il cui destinatario è un solo genere non si dovrebbe classificare automaticamente l'intervento come diretto a ridurre le disuguaglianze (codice 1), occorrerebbe infatti analizzare l'intervento e i suoi effetti.

Esempio 1 congedo obbligatorio e facoltativo per i padri lavoratori dipendenti: l'intervento, rivolto specificatamente ai padri, può essere classificato come diretto a ridurre le disuguaglianze (codice 1), in quanto la finalità principale è quella di aumentare l'apporto maschile di cura verso i figli.

Esempio 2 opzione donna: l'intervento consente alle lavoratrici il diritto di fruire di un trattamento pensionistico anticipato subordinato all'accettazione di un assegno calcolato sulla base del sistema esclusivamente contributivo che comporta, quindi, un importo inferiore a quello spettante in caso di ricorso al trattamento previdenziale misto. L'opzione donna potrebbe acuire le disparità in termini di reddito da pensione tra uomini e donne, ridurre ulteriormente l'occupazione femminile e rafforzare lo stereotipo secondo il quale debbano essere le donne a occuparsi dell'ambito domestico, tramite lavoro tipicamente non retribuito. In assenza di valutazioni più approfondite, l'opzione donna appare pertanto una spesa "sensibile" (codice 2) al genere, piuttosto che "diretta a ridurre le disuguaglianze di genere" (codice 1).

Spesa che implica il trasferimento o il contributo ad altro soggetto (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Amministrazione regionale o locale, Ente, etc.): nel caso in cui ci si trovi ad analizzare un intervento che implica il trasferimento o il contributo ad altro soggetto, la spesa dovrà essere analizzata tenendo conto della titolarità della competenza dell'intervento (statale o decentrata). La classificazione andrà effettuata considerando la finalità della spesa, la modalità di attuazione dell'intervento, i riflessi sui beneficiari, etc.

Spesa di natura ambientale: nel caso in cui ci si trovi ad analizzare un intervento che ha tra le proprie finalità lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e dell'ambiente, la spesa dovrà essere classificata tenendo in considerazione che uomini e donne possono essere influenzati in modo diverso anche dal contesto ambientale in cui vivono e presentare livelli di rischio connessi alla salute che variano in base alle rispettive abitudini di vita.

Spesa per interventi inerenti la mobilità: nel caso in cui ci si trovi ad analizzare un intervento che ha tra le proprie finalità la mobilità e i sistemi di trasporto, la classificazione dovrà tener conto delle eventuali differenze di utilizzo del servizio tra uomini e donne, delle modalità di attuazione e degli impatti sui destinatari. Per esempio, è riscontrato che per muoversi le donne utilizzano, più degli uomini, i trasporti pubblici e meno l'auto privata e che tendono ad avere delle catene di spostamenti quotidiani più spezzate e complesse.

Per un'analisi degli interventi in un'ottica di genere si suggerisce di:

- effettuare un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio sarà fornito. Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) potrebbe essere

caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli;

- valutare se l'intervento è mirato a ridurre le disparità di genere in uno specifico ambito e se sono stati definiti gli obiettivi di uguaglianza che si intendono raggiungere;
- qualora l'intervento non fosse mirato ad affrontare una disparità di genere ma avesse altre finalità, considerare se l'intervento o il servizio si rivolge a individui e se ha effetti diretti o indiretti sugli individui e la collettività (per esempio, interventi a favore di imprese, la realizzazione di infrastrutture, etc.);
- identificare le possibili conseguenze differenti per genere nella propensione all'accesso all'intervento o servizio e il risultato che potrebbe derivarne in termini di stato o prospettive di lavoro, di reddito e di uso del tempo degli uomini e delle donne;
- effettuare un monitoraggio per genere dei beneficiari dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio;
- individuare indicatori di impatto e di spesa considerando gli effetti potenzialmente differenti per uomini e donne;
- effettuare una valutazione in itinere e/o a posteriori dell'intervento.

BILANCIO DI GENERE
RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE PER INCIDERE SUI DIVARI DI
GENERE
RENDICONTO 2021

Il questionario è volto a raccogliere dati su caratteristiche del personale della Regione e della fruizione di servizi al personale che possono evidenziare profili di interesse per fare un bilancio di genere. Sono riproposte annualmente domande relative all'offerta e alla fruizione di iniziative di conciliazione vita-lavoro, del part-time, del lavoro agile, di congedi di maternità e paternità, di congedi parentali, politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi, iniziative per la promozione di una cultura di genere. Vengono periodicamente proposti alcuni approfondimenti; per il bilancio di genere sul rendiconto 2021 gli approfondimenti riguarderanno la prosecuzione delle misure straordinarie di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 e la successiva regolamentazione a partire dall'autunno 2021.

Si richiede di compilare tutti i campi, utilizzando "N.D." per dati non disponibili e 0 quando il valore corrisponde a zero.

N.B. Al fine di evitare duplicazioni, nel questionario vanno inseriti i dati relativi al personale e alle attività promosse e/o gestite direttamente dall'ufficio che lo compila.

SEZIONE I – POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Da compilare a cura degli Uffici di Staff delle SPL competente per la gestione del personale e degli uffici competenti della gestione di iniziative rivolte alla promozione della cultura di genere per il personale regionale

SPL (DG/US/SM): (indicare il nome)

SSL: (indicare il nome)

I.1. Indicare i riferimenti del referente per questa sezione:

Nome e Cognome	
SPL/SSL	
Tel.	
E-mail.	

Allegato 2

I.2. Indicare l'Ufficio della Regione per i quali il referente comunica i dati:

aggiungere righe laddove opportuno

Conciliazione vita-lavoro

I.3. Indicare le iniziative di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti nel 2021:

	Tipologia di iniziativa	Indicare Si o NO
I.3.1	Asilo nido	
I.3.2	Centri estivi e/o dopo scuola / ludoteca	
I.3.3	Telelavoro	
I.3.4	Voucher di conciliazione	
I.3.5	Lavoro agile ai sensi della legge n. 81/2017 (*)	
I.3.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro	

(*) se non altrimenti specificato, le domande non riguardano l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19

I.3.7 Eventuali altre iniziative di conciliazione vita-lavoro, specificare:

--

I.4. Per ognuna delle iniziative di conciliazione vita-lavoro sopra indicate, segnalare se sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio regionale nel 2021 ovvero con altri strumenti:

		Capitolo/ Progetto	Impegni di spesa del capitolo/proget to finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.4.1	Asilo nido					
I.4.2	Centri estivi o dopo scuola					
I.4.3	Telelavoro					
I.4.4	Voucher di conciliazione					
I.4.5	Lavoro agile					
I.4.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL					

I.5. Illustrare sinteticamente le principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel 2021:

I.5.1	Asilo nido	
-------	------------	--

Allegato 2

I.5.2	Centri estivi o dopo scuola	
I.5.3	Telelavoro	
I.5.4	Voucher di conciliazione	
I.5.5	Lavoro agile	
I.5.6	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL	

Allegato 2

I.6. Indicare, laddove possibile, la dimensione dell'utenza delle principali iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel triennio 2019-2021:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.6.1	Asilo nido: numero di dipendenti serviti						
I.6.2	Centri estivi o dopo scuola: numero di dipendenti serviti						
I.6.3	Telelavoro: numero di dipendenti coinvolti						
I.6.4	Voucher di conciliazione						
I.6.5	Flessibilità oraria integrativa rispetto a quanto previsto nel CCNL						

Note e fonte del dato:

--

I.7. Per promuovere iniziative di conciliazione vita-lavoro, sono state adottate apposite "Carte della conciliazione"?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Allegato 2

Part-time

I.8. Indicare le seguenti informazioni relative ai dipendenti:

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.8.1	Numero complessivo di dipendenti						
I.8.2	Numero di dipendenti che hanno optato per il part - time						
I.8.3	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni						
I.8.4	Numero di dipendenti con uno o più figli fino a dodici anni che hanno optato per il part - time						

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

I.9. Indicare la percentuale di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno sul totale delle neo-madri dipendenti della Regione. Si considerano neo-madri *le lavoratrici i cui figli sono stati iscritti nei registri dell'anagrafe o sono stati adottati nei due anni precedenti all'esercizio di riferimento* (ad esempio, per il 2021 si farà riferimento alle madri con figli nati o adottati nel 2019 e nel 2020):

		Anno di riferimento		
		2019	2020	2021
I.9.1	Numero totale di neo-madri			
I.9.2	Numero di neo-madri che hanno optato per il part-time nell'anno di riferimento			

Indicare la fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

Allegato 2

Lavoro agile ordinario (a partire dal 15 ottobre 2021 in attuazione del DPCM 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro della PA dell'8 ottobre 2021; l'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile a seguito dell'emergenza Covid-19 è approfondita nell'apposita sezione dalla I.24 alla I.29)

I.10. Illustrare sinteticamente le modalità di attuazione delle disposizioni relative al lavoro agile (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017) ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

--

I.11. In particolare, indicare se tali modalità attuative comprendono:

lo svolgimento di attività formative di base sul lavoro agile, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro

Se sì, inserire il n. ore di formazione per lavoratore:

--

interventi infrastrutturali ai server/reti informatiche per agevolare gli accessi da remoto

la dotazione di strumentazioni informatiche *ad hoc*, inclusa la configurazione di eventuali postazioni proprie

il riconoscimento del buono pasto

I.12. Fornire elementi quantitativi sull'offerta di lavoro agile ordinario (escludendo per le tre annualità le iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

		Realizzato	Previsto	
		2021	2022	2023
I.12.1	Contingente massimo di personale per il lavoro agile (numero massimo di istanze accoglibili)			

I.13. Indicare le seguenti informazioni sulle istanze di lavoro agile nel 2021 ad esclusione delle iniziative di estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19:

		Donne	Uomini
I.13.1	Dirigenti: Numero di istanze pervenute		
I.13.2	Impiegati e funzionari: numero di istanze pervenute		
I.13.3	Età media del personale che ha presentato l'istanza		
I.13.4	Percentuale di istanze motivate da esigenze di conciliazione vita- lavoro		
I.13.5	Percentuale di istanze motivate dalla difficoltà di spostamento (distanza tra domicilio dichiarato all'ufficio e sede di lavoro)		
I.13.6	Dirigenti: numero di istanze accolte		
I.13.7	Impiegati e funzionari: numero di istanze accolte		

Allegato 2

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

I.14. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) e il grado di soddisfazione rilevato:

I.15. Indicare se è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile realizzata nel 2021 dal punto di vista dell'ufficio di appartenenza del fruitore (sono da escludere le attività di monitoraggio e/o valutazione relative all'estensione straordinaria delle modalità di lavoro agile concesse a partire da marzo 2020 in conseguenza dell'emergenza Covid-19):

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente la cadenza con la quale è stato effettuato il monitoraggio (periodico in itinere, ex-post, etc.) il livello (centrale, singolo ufficio, etc.) e gli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, etc.:

Allegato 2

Congedo di maternità e paternità

I.16. Indicare i giorni di congedo di maternità obbligatoria o di paternità in sostituzione del congedo di maternità obbligatoria (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) fruiti dai dipendenti:

		Anno di riferimento		
		2019	2020	2021
I.16.1	Giorni di congedo per maternità obbligatoria			
I.16.2	Giorni di congedo per paternità in sostituzione del congedo di maternità			

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

Congedo parentale

I.17. Indicare le seguenti informazioni sulla fruizione del congedo parentale (D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80):

		Anno di riferimento					
		2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.17.1	Numero di lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali						
I.17.2	Giorni di congedo parentale fruiti dal lavoratore						

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

Politiche per il reinserimento di personale assente per lunghi periodi

I.18. Con riferimento al 2021, per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza (anche in congedo di maternità, congedo parentale, etc.) sono state previste iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente le iniziative realizzate:

--

Allegato 2

Promozione della cultura di genere all'interno dell'amministrazione

I.19. Con riferimento al 2021, sono state realizzate azioni finalizzate a rispondere agli adempimenti del bilancio di genere della Regione Campania (per es. costituzione di gruppi di lavoro, iniziative e/o riunioni di sensibilizzazione, implementazione di specifici sistemi di monitoraggio, etc.)?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente le azioni realizzate:

--

I.20. Esiste un ufficio o una struttura organizzativa di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere?

Sì

No

Se sì, inserire le seguenti informazioni:

I.20.1	Ufficio o struttura di coordinamento per le attività relative al bilancio di genere regionale	
I.20.2	Referente e contatti dell'ufficio o struttura	

I.21. Con riferimento al 2021, indicare se sono state realizzate iniziative di formazione specifiche su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere, dando la dimensione dell'utenza per genere e qualifica:

		Donne	Uomini
I.21.1	Numero di dirigenti partecipanti		
I.21.2	Numero di funzionari partecipanti		
I.21.3	Numero di altro personale partecipante		

Indicare la fonte del dato:

--

I.22. Segnalare se le iniziative di formazione sono state realizzate tramite una spesa a carico del bilancio regionale nel 2021 (e in tal caso qual è il capitolo/progetto di riferimento) ovvero con altri strumenti:

	Descrizione sintetica del tipo di iniziative di formazione	Capitolo/progetto	Impegni di spesa del capitolo/progetto finalizzato all'iniziativa	Gestione fuori bilancio (indicare quale)	Impegni di spesa della gestione fuori bilancio finalizzata all'iniziativa	Altro (specificare)
I.22.1						
I.22.2						

aggiungere righe laddove opportuno

Allegato 2

I.23. È stato redatto il Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 anche con riferimento all'anno 2021?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui è scaricabile il Piano:

Se sì, indicare se le attività del bilancio di genere sono illustrate nel Piano:

Se sì, indicare le principali azioni positive del Piano da realizzare nel 2021:

Indicare in particolare eventuali azioni positive del Piano volte alla sensibilizzazione o contrasto alla violenza di genere:

Lavoro agile: misure straordinarie a seguito dell'emergenza Covid-19

Le seguenti domande per il bilancio di genere 2021 sono poste a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha comportato misure straordinarie in materia di lavoro agile, divenuto modalità ordinaria della prestazione lavorativa da parte del personale operante presso la Regione Campania.

I.24. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'amministrazione ha adottato indirizzi specifici al fine di disciplinare lo svolgimento in via ordinaria della prestazione lavorativa in modalità agile (per es. regolamenti, circolari, etc.)?

Sì

No

Se sì, indicare le principali azioni previste e gli indirizzi istituzionali da cui è possibile scaricare i documenti:

I.25. Indicare il numero di dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa in lavoro agile nel 2021 legata all'emergenza Covid-19, separatamente per il periodo 1 gennaio-14 ottobre (in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, art.1, comma 6 e successive modificazioni) e per il periodo 15 ottobre-31 dicembre 2021 (in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha ripristinato la prestazione in presenza come modalità ordinaria dell'attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni):

		Periodo di riferimento			
		1 gennaio-14 ottobre 2021		15 ottobre-31 dicembre 2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
I.25.1	Numero di dirigenti				
I.25.2	Numero di impiegati e funzionari				
I.25.3	Numero di giornate di lavoro agile complessivo dirigenti				

Allegato 2

I.25.4	Numero di giornate di lavoro agile complessivo impiegati e funzionari				
--------	---	--	--	--	--

Note e fonte del dato e/o elementi rilevanti per il calcolo:

--

I.26. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'ufficio ha previsto l'organizzazione di iniziative di formazione specifica di carattere tecnico sugli strumenti di lavoro (invio manuali, istruzioni, formazione in modalità e-learning)?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente:

--

I.27. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, l'ufficio ha previsto attività di rendicontazione dell'attività giornaliera/settimanale/mensile svolta dal personale?

Sì

No

Se sì, indicare quali:

--

I.28. Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, è stata effettuata un'attività di monitoraggio e/o valutazione dell'esperienza di lavoro agile in un'ottica di genere (tenendo conto separatamente delle donne e degli uomini)?

Sì

No

Se sì, specificare se le attività di monitoraggio sono state adattate a partire da quelle eventualmente predisposte negli anni precedenti, se sono stati introdotti nuovi strumenti appositamente disegnati per il periodo emergenziale e se si prevede di utilizzare stabilmente tali nuovi strumenti anche successivamente alla conclusione della crisi pandemica.

--

I.29 Con riferimento al periodo di emergenza da Covid-19, sono stati somministrati questionari ai dipendenti per valutare i seguenti aspetti e fare un'analisi di genere:

Conciliazione vita-lavoro

Benessere personale

Flessibilità oraria

Altro

Se sì, illustrare brevemente gli eventuali risvolti e criticità di genere emerse dai questionari:

--

Appendice

Sezione “Lavoro agile: misure straordinarie di lavoro agile a seguito dell’emergenza Covid-19”

Il Decreto Ministro della PA 19 ottobre 2020 «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale” ha disposto all’Art. 1, comma 1 e 2 che il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa e che fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Il Decreto Ministro della PA 23 dicembre 2020 proroga le disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, fino al 31 gennaio 2021, e poi ulteriormente prorogate fino al 30 aprile 2021 con **il Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione PA 20 gennaio 2021**.

Con il **Decreto Legge n. 56/2021** recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” sono state apportate modifiche alla disciplina del lavoro agile nel pubblico impiego. L’art. 1, comma 1, proroga il termine di applicazione delle misure di lavoro agile emergenziale di cui all’art. 263 del DL 34/2020 fino alla definizione della disciplina di tale istituto da parte dei contratti collettivi e comunque non oltre il 31/12/2021.

A seguito della conversione del D.L. 22 aprile 2021, n. 52 -pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge 17 giugno 2021, n. 87** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"- è **abrogato il D.L. 30 aprile 2021, n. 56** intervenuto sulla disciplina dello smartworking nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo dello stesso D.L- 52/2021 convertito in legge.

In particolare, **il D.L. 52/2021 convertito**, all'art. 11-bis, **ha previsto che le PA**, in deroga a quanto previsto dall’art. 87, comma 3, del D.L. 34/2020, **organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro**, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Il successivo **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha ripristinato, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la prestazione in presenza quale modalità ordinaria** di svolgimento dell’attività lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. Le **modalità per il rientro al lavoro** dei dipendenti pubblici sono state **disciplinate** da apposito **Decreto Ministro della PA dell’8 ottobre 2021**, in attuazione del quale sono state adottate le relative linee guida che recano le modalità di svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21.

Le domande inserite nel questionario sono volte a valutare le misure e le attività messe in atto dagli Uffici fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica in corso.

BILANCIO DI GENERE
RILEVAZIONE DELLE AZIONI REALIZZATE PER INCIDERE SUI DIVARI DI
GENERE
RENDICONTO 2021

POLITICHE SETTORIALI DELL'UFFICIO

Da compilare a cura di ciascun Ufficio Regionale

SPL (DG/US/SM): (indicare il nome)

Indicare i riferimenti del referente per questa parte:

Nome e Cognome	
Ufficio	
Tel	
E-mail	

Nota bene:

Si richiede di compilare tutti i campi, utilizzando "N.D" per dati non disponibili e 0 quando il valore corrisponde a zero.

PARTE A - Informazioni generali

Con riferimento al 2021, vi sono stati indirizzi specifici della SPL in relazione alle pari opportunità di genere (per es. atti di indirizzo, circolari, manuali, etc.)?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti recanti tali indirizzi:

Allegato 1

Illustrare nella tavola sottostante eventuali interventi intrapresi dall'Ufficio che possono avere implicazioni sui divari di genere misurati da indicatori di benessere equo e sostenibile (BES inseriti nel Documento di Economia e Finanza Regionale). Indicare, inoltre, uno o più capitoli/progetti o fondi extra-bilancio o atto di regolamentazione corrispondenti.

Indicatore BES nel DEFR	Interventi attuati nel 2021 e implicazioni sui divari di genere	Capitoli di spesa/progetto	Fondi extra-bilancio	Regolamentazione
Reddito medio disponibile aggiustato pro capite				
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile				
Indice di povertà assoluta				
Speranza di vita in buona salute alla nascita				
Eccesso di peso				
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione				
Tasso di mancata partecipazione al lavoro				
Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli				
Indice di efficienza della giustizia civile				
Criminalità predatoria				
Indice di abusivismo edilizio				
Emissioni di CO ₂ e altri gas clima alteranti				

Allegato 1

Indicare eventuali strategie di genere adottate nelle procedure di scelta dei contraenti relativamente agli appalti di lavori e ai contratti per l'acquisto di beni e servizi (cosiddetto *gender public procurement*).

Bando di gara	Capitoli di spesa/progetto	Fondi extra-bilancio
Con riferimento al bando sopra indicato rispondere alle domande seguenti:		
Il bando di gara contiene qualche riferimento alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile? (adempimenti previsti per le aziende con più di cento dipendenti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 46).		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende in grado di certificare l'assenza in passato di fenomeni di discriminazione di genere? (ad esempio, assenza, negli ultimi 3 anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 37-41).		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un maggiore equilibrio di genere negli organi direttivi?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> NO
Il bando di gara individua criteri premianti per le aziende che assicurano un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti (eventualmente anche tramite certificazione di sostenibilità sociale dell'ambiente di lavoro rilasciata da enti accreditati)?		<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> NO
Descrivere brevemente le eventuali strategie di genere nell'attribuzione dei punteggi nelle procedure di gara.		

aggiungere ulteriori schede per eventuali altri bandi

Allegato 1

PARTE B – Azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere

Con riferimento agli interventi settoriali realizzati nel 2021 (con esclusione, quindi, delle politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o volti a sancire la parità di condizioni o di trattamento. Si tratta di azioni positive o atti di garanzie e tutela contro forme dirette e indirette di discriminazione. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO B.1 / Azione intrapresa per ridurre le diseguaglianze di genere

Titolo intervento 1	
Obiettivo dell'intervento	
Beneficiari dell'intervento	
Impegni di spesa nel 2021	
Capitolo o denominazione fondo extra-bilancio	

Se l'intervento viene realizzato tramite uno stanziamento di bilancio, indicare se è a decorrere o temporalmente limitato:

a decorrere

limitato, fino al
(specificare anno)

A chi è affidata l'attuazione dell'intervento e/o l'erogazione del servizio?

Ministero / Presidenza del Consiglio dei Ministri

Amministrazione regionale o locale

Altra amministrazione pubblica (per esempio Ente vigilato), specificare:

Agenzia indipendente

Società *in house*

Altro, specificare:

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì

No

Allegato 1

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì

No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nella relazione per la Nota integrativa al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì

No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

--

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

--

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente:

--

AGGIUNGERE SE NECESSARIO ULTERIORI SCHEDE INTERVENTO PER ILLUSTRARE LE AZIONI INTRAPRESE PER RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE

Allegato 1

PARTE C – Interventi sensibili al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne

Per gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati nel 2021 (escluse, quindi, le politiche per il personale dell'amministrazione), indicare quelli classificati in bilancio come "sensibili" al genere, ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Fornire una breve illustrazione tramite la compilazione delle schede e aggiungendo ulteriori schede se necessario.

SCHEDA INTERVENTO C.1 / Intervento o servizio sensibile al genere

Titolo intervento 1	
Programma di spesa di riferimento	
Obiettivo principale dell'intervento	
Indicare perché l'intervento è considerato sensibile al genere	
Beneficiari dell'intervento	
Capitolo/ piano gestionale o denominazione fondo extra-bilancio	
Impegni di spesa nel 2021	

È stata effettuata un'analisi socio-economica del contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio è stato fornito? Tale contesto (territoriale, sociale, economico, culturale, etc.) è caratterizzato da disparità di genere in termini di distribuzione delle risorse, opportunità e ostacoli?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente:

--

Viene effettuato un monitoraggio per genere del beneficiario dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio?

Sì

No

Se sì, specificare quali sono gli indicatori utilizzati per il monitoraggio e la corrispondente fonte dei dati:

Denominazione indicatore	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
.....						
.....						
.....						

aggiungere righe laddove necessario

Allegato 1

Denominazione indicatore	Fonte dei dati
.....	
.....	
.....	

aggiungere righe laddove necessario

Nella relazione per la Nota integrativa al bilancio vengono specificati obiettivi e indicatori di genere per tale intervento?

Sì

No

Se sì, indicare il programma di spesa di riferimento e inserire l'obiettivo e l'indicatore adottato:

È stata mai effettuata una valutazione dell'impatto sul genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

Se sì, inserire l'indirizzo del sito istituzionale da cui sono scaricabili i documenti della valutazione dell'impatto di genere o allegarli al questionario:

È stata mai effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto di genere dell'intervento o servizio erogato?

Sì

No

Se sì, illustrare brevemente:

**AGGIUNGERE SE NECESSARIO ULTERIORI SCHEDE INTERVENTO (SCHEDE INTERVENTO C.N/ Intervento o servizio sensibile al genere) PER ILLUSTRARE INTERVENTI O SERVIZI SENSIBILI AL
GENERE**

Allegato 1

PARTE D – Altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale

Con riferimento al 2021, quali sono gli interventi settoriali realizzati e i servizi erogati che hanno maggiormente caratterizzato l'azione dell'Ufficio (a prescindere da eventuali impatti diretti e indiretti di genere)? Indicare un minimo di tre interventi e un massimo di cinque, oltre a quelli già indicati nella PARTE B e nella PARTE C del questionario.

Titolo dell'intervento 1 e riferimento normativo	
Descrizione degli obiettivi dell'intervento realizzato o del servizio erogato e degli strumenti utilizzati	
Indicare perché l'intervento realizzato o il servizio erogato è incluso tra quelli più rappresentativi dell'Ufficio	
Beneficiari dell'intervento o del servizio	
Impegni di spesa nel 2021	
Capitolo o denominazione del fondo extra-bilancio (se realizzato tramite stanziamento di bilancio indicare se è a decorrere o temporalmente limitato e fino a quale anno)	
A chi è affidata l'attuazione dell'intervento/l'erogazione del servizio (Ministero, Amministrazione regionale o locale, Ente vigilato, Agenzia indipendente, società in house, ecc...)	
Descrivere i risultati di eventuali analisi socioeconomiche del contesto in cui l'intervento è stato attuato (o il servizio è stato fornito)	
Nel caso in cui sia stata effettuata una consultazione pubblica o un confronto con gruppi di interesse riguardo all'impatto dell'intervento, indicarne brevemente modalità ed esiti	
Riportare gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'intervento (in alternativa riportare il link del report di monitoraggio disponibile o, se non disponibile per la pubblicazione, allegarlo al questionario compilato)	

AGGIUNGERE SE NECESSARIO ULTERIORI SCHEDE INTERVENTO