



“Consiglio regionale della Campania”

XI LEGISLATURA

PROPOSTA DI LEGGE

N. REGISTRO GENERALE 248 del 24/06/2022

Disposizioni per la redazione del bilancio di genere in Regione Campania

Firmato da: Valeria Ciarambino



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

PROPOSTA DI LEGGE

Disposizioni per la redazione del bilancio di genere in Regione Campania

A iniziativa dei Consiglieri

Valeria Ciarambino

Salvatore Aversano

Michele Cammarano

Vincenzo Ciampi

Luigi Cirillo

Gennaro Saiello



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

RELAZIONE DESCRITTIVA

Il bilancio di genere si configura come un sistema di analisi in grado di offrire un quadro di insieme sul diverso impatto delle politiche promosse dall'Ente pubblico di riferimento sulle donne e sugli uomini (soprattutto in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito), al fine di poter migliorare l'impiego delle risorse economiche promuovendo una maggiore equità tra i generi.

L'esigenza di sviluppare un simile strumento sorge dalla considerazione che le politiche economiche sono di regola rivolte al "cittadino", inteso come un soggetto sociale di carattere neutro; invero, i bisogni e le necessità dei cittadini e delle cittadine sono spesso così differenti che, se ignorati dal decisore pubblico, rischiano di tradursi in vere e proprie disuguaglianze.

Il bilancio di genere è stato sperimentato per la prima volta in Australia negli anni '80, e da allora il crescente interesse nella comunità internazionale ne ha determinato l'affermazione in numerosi Paesi nel mondo, fino a ottenere un riconoscimento quale strumento raccomandato agli Stati e agli Enti locali per l'attuazione del principio della parità di genere e del c.d. *gender mainstreaming*.

In Italia, un primo riscontro in tale direzione si è realizzato mediante l'adozione della Direttiva del 23 maggio 2007 (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*), emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, con cui è stato raccomandato alle amministrazioni pubbliche l'utilizzo del bilancio di genere.

Il bilancio di genere è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, con una prima sperimentazione condotta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016; sono state poi numerose le Regioni che, in periodi diversi, hanno avviato, anche con l'approvazione di specifiche leggi, le attività di redazione del bilancio di genere nell'ambito della propria programmazione economica annuale.

Il bilancio di genere è stato in seguito citato dal decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (c.d. Decreto Brunetta) come uno dei documenti che le amministrazioni devono produrre, entro il 30 giugno di ogni anno, contestualmente alla relazione sulla *performance*, sebbene tale disposizione, a oltre un decennio dalla sua introduzione, abbia prodotto risultati al di sotto delle attese in termini di analisi e di ricadute effettive sul divario di genere.

Negli ultimi anni i temi della parità e le discriminazioni di genere sono tornati a essere al centro dell'agenda politica nazionale ed europea. Non è un caso se il raggiungimento della parità di genere costituisca uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, oltre che una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), predisposto dal Governo italiano per accedere ai



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

fondi di *Next Generation EU*, il programma varato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica da Covid-19.

Sempre a livello comunitario, già con una risoluzione approvata il 15 gennaio 2019, il Parlamento europeo aveva invitato la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere, in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi destinati alle donne e promuovere così l'uguaglianza di genere in tutti i settori di *policy*. Inoltre, la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, presentata dalla Commissione UE nel marzo del 2020, aveva delineato un impegno strategico concentrato su cinque aree prioritarie, tre delle quali afferenti ai temi dell'occupazione (aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini; riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni; promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale).

Di riflesso, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 si focalizza su cinque priorità strategiche: lavoro (creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità e di carriera, competitività e flessibilità e sostenere l'incremento dell'occupazione femminile), reddito (ridurre i differenziali retributivi di genere), competenze, tempo e potere (rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale).

La Strategia prevede anche alcune misure di natura trasversale, tra le quali è richiamato proprio il bilancio di genere. Tale strumento è stato infatti ulteriormente rafforzato con il decreto legislativo n. 116 del 2018, correttivo al decreto legislativo n. 90 del 2016, relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato. Con successiva circolare n. 12 del 13 aprile 2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, sono state dettate istruzioni dettagliate sugli adempimenti da porre in essere da parte delle Amministrazioni centrali, finalizzate alla redazione del bilancio di genere per il Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2020, presentato alle Camere il 19 gennaio 2022.

A livello nazionale, recentemente si è anche intervenuti con la legge n. 162 del 5 novembre 2021 (*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*), attraverso la quale sono state introdotte alcune significative modifiche al Codice delle pari opportunità, tra cui: l'introduzione del concetto di discriminazione diretta e indiretta, l'estensione dell'obbligo per le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti (in precedenza erano 100) di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, l'istituzione della certificazione della parità di genere per le aziende e l'introduzione di un meccanismo di premialità di parità.

Presso il Senato della Repubblica risulta poi depositato un disegno di legge (Atto Senato n. 1539), recante disposizioni per la redazione del bilancio di genere da parte degli enti



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

territoriali, che si propone di introdurre, dopo una prima fase sperimentale, l'obbligo di redigere il bilancio di genere per Regioni, Province, Città metropolitane, unioni di comuni e comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti.

In relazione allo specifico contesto regionale, la Campania si presenta come una delle regioni con i più elevati divari di genere, che sono risultati persino acuiti dall'avvento della pandemia da Covid-19 nel 2020.

Secondo le più recenti rilevazioni rese note dall'INPS (marzo 2022), in Campania il divario retributivo tra uomo e donna è attestato, nel settore privato, al 34%, ben due punti in più rispetto alla media nazionale (32%). Nel lavoro dipendente del settore pubblico il divario è correlato a una sovrarappresentanza delle donne in settori a retribuzione relativamente bassa, come la salute, l'assistenza e l'istruzione.

Quanto ai livelli occupazionali, tra tutte le persone che hanno perso il lavoro nel 2020 in Campania, ben il 73% era costituito da donne; stando a un'elaborazione di Ires-Cgil su dati Istat, resa nota dal Sole 24 Ore, l'occupazione femminile è infatti calata del 15% (-42.000 occupate donne), a fronte di un decremento del 2% di quella maschile (-11.340 occupati uomini). La disoccupazione femminile in Campania è così salita dal 31% del 2019 al 34,8% del 2020, collocando la nostra Regione tra le ultime quattro in Italia, insieme a Puglia, Calabria e Sicilia.

Si tratta di dati che hanno spinto la Regione a varare un primo provvedimento legislativo nel tentativo di invertire questa tendenza, rappresentato dalla legge regionale n. 17 del 26 ottobre 2021 (*Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne*), con cui si è introdotto nell'ordinamento regionale un insieme di misure per contrastare il *gender gap*, offrendo un sostegno all'occupazione femminile e alle imprese a conduzione femminile (o con una spiccata sensibilità su questi temi).

In un simile contesto, l'implementazione del bilancio di genere nell'ordinamento regionale (che allo stato lo prevede solo nell'ambito del ciclo della performance dei propri dipendenti) può costituire uno strumento fondamentale di rendicontazione delle politiche pubbliche in un'ottica di genere, contribuendo a diffondere nelle articolazioni dell'amministrazione regionale e a tutti i livelli una maggiore attenzione e sensibilizzazione rispetto al tema della parità e al contrasto delle discriminazioni di genere. L'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere può consentire inoltre di individuare più chiaramente le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere, con una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi pubblici e nella loro implementazione.

La proposta di legge si compone di 4 articoli.



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

L'articolo 1 reca una definizione del bilancio di genere e delle sue finalità.

L'articolo 2 contiene le misure attuative tese a garantire la concreta adozione del bilancio di genere da parte della Regione, comprese le attività di diffusione presso le altre amministrazioni pubbliche locali, tra cui gli enti pubblici da essa dipendenti e gli enti del servizio Sanitario regionale.

L'articolo 3 reca la clausola di invarianza finanziaria. L'articolo 4 dispone l'entrata in vigore del provvedimento al quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Come previsto dalla clausola di invarianza finanziaria contenuta all'articolo 3 della proposta di legge, dall'attuazione del provvedimento non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica regionale, in quanto le amministrazioni pubbliche coinvolte provvederanno agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Più in particolare, le attività che le strutture amministrative regionali (e in particolare la direzione regionale competente in materia di bilancio) dovranno svolgere ai sensi del presente provvedimento sono riconducibili a competenze istituzionali già attribuite in base alla normativa vigente, comprese le attività formative (previste all'articolo 2, comma 3), da programmare nell'ambito della programmazione annuale in favore dei dipendenti pubblici.



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

SOMMARIO

Art. 1 Adozione del bilancio di genere

Art. 2 Realizzazione del bilancio di genere

Art. 3 Clausola di invarianza finanziaria

Art. 4 Entrata in vigore



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

Art. 1

Adozione del bilancio di genere

1. La Regione Campania riconosce il bilancio di genere quale strumento di rendicontazione sociale in grado di integrare la prospettiva di genere nei documenti di programmazione economica in cui sono definite e sintetizzate le politiche pubbliche regionali.
2. Il bilancio di genere:
 - a) costituisce strumento di monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche in tema di pari opportunità;
 - b) analizza il diverso impatto sulla condizione di donne e uomini delle politiche in tutti i settori dell'intervento pubblico;
 - c) contribuisce all'individuazione delle priorità politiche, nonché delle azioni e degli strumenti finalizzati al raggiungimento della parità tra donne e uomini, anche contemplando una eventuale riallocazione della spesa pubblica.

Art. 2

Realizzazione del bilancio di genere

1. La Giunta regionale, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e sentita la commissione consiliare competente, elabora le linee guida e i criteri per la progettazione e la realizzazione del bilancio di genere. In particolare, la metodologia generale per la redazione del bilancio di genere si basa su una riclassificazione contabile delle spese del bilancio in:
 - a) neutrali rispetto al genere;
 - b) sensibili rispetto al genere, ossia che hanno un diverso impatto su donne e uomini;
 - c) destinate a ridurre le diseguaglianze di genere.
2. La Regione favorisce la diffusione del bilancio di genere tra le amministrazioni pubbliche locali, compresi gli enti pubblici da essa dipendenti e gli enti del servizio Sanitario regionale, condividendo metodologie, supporti e accompagnamento nella realizzazione.
3. La Regione sostiene l'attuazione della presente legge anche attraverso specifiche attività di formazione e aggiornamento, ai fini della preparazione del personale delle amministrazioni pubbliche per la realizzazione del bilancio di genere.
4. La Giunta regionale, con cadenza annuale, relaziona alla commissione consiliare competente in merito allo stato di attuazione della presente legge.



*Consiglio regionale della Campania
Gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle*

Art. 3

Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale.
2. Agli adempimenti disposti dalla presente legge si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente, assicurando l'invarianza della spesa per il bilancio della Regione e delle altre amministrazioni pubbliche interessate.

Art. 4

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.