

# Il contenuto del Bilancio di Genere

Il ciclo del Bilancio di Genere e il  
ciclo del Bilancio di Ateneo

Presentazione a cura di  
Mirella Damiani e Annalisa Rosselli

### Obiettivi

- **Rendersi conto:** aumentare la consapevolezza degli effetti sulla parità di genere delle scelte economiche che l'Ateneo effettua con il Bilancio
- **Rendere conto:** valutare l'impegno dell'Ateneo per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere

### Strumenti

- **Rendere coerenti** i documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo e gli obiettivi strategici e operativi di eguaglianza di genere del BdG
- **Coordinare** il ciclo del BdG al ciclo di Bilancio dell'Ateneo

### Coordinamento tra le fasi del BdG e le fasi del bilancio di Ateneo

SCADENZE	IL CICLO DEL BILANCIO DI ATENEEO	IL CICLO DEL BdG
		1. Costituzione del Gruppo di coordinamento del BdG, analisi di contesto e comunicazione dei risultati (v. Parte I).
Entro Giugno, anno 0	Linee per la programmazione triennale e annuale (Piano Strategico)	2. Individuazione degli obiettivi di eguaglianza di genere sulla base dell'Analisi di contesto.
Entro Dicembre, anno 0	Bilancio annuale e triennale di previsione per anno 1 e triennio (anni 1, 2,3)	3. Classificazione delle spese in un'ottica di genere.
Entro Gennaio, anno 1	Piano integrato con obiettivi strategici e operativi	4. Obiettivi strategici e operativi di eguaglianza di genere: Piano di Azioni Positive (PAP).
Entro 30 Aprile, anno 2	Bilancio consuntivo annuale dell'anno 1	5. Presentazione del documento contabile consuntivo riferito all'anno 1: i) rendiconto dei costi sostenuti per le azioni specifiche per l'eguaglianza di genere; ii) rendiconto della ripartizione dei costi sensibili al genere.
Entro 30 Giugno, anno 2	Relazione sulla performance	6. <i>Gender Auditing</i> : analisi del bilancio consuntivo in una prospettiva di genere
Entro Giugno, anno 3		7. Nuova analisi di contesto e confronto con l'analisi di contesto del triennio precedente

## Commenti sul Coordinamento tra le fasi del BdG e le fasi del bilancio di Ateneo

- 1 Il **Bilancio di genere** offre, come prima fase, l'analisi di contesto che contiene un report accurato dell'Ateneo dal punto di vista della parità di genere.
- 2 Le informazioni raccolte nell'analisi di contesto devono orientare il Piano strategico di Ateneo (che contiene le **Linee per la programmazione triennale e annuale**) per ridurre le principali disuguaglianze di genere, identificando gli obiettivi .
- 3 Nella fase successiva, si prevedono le risorse economiche da assegnare per gli obiettivi pianificati nel punto 2: **Bilancio Unico di Ateneo Annuale Autorizzatorio** e il **Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Triennale**.
4. Il **Bilancio Integrato**, che definisce gli obiettivi strategici ed operativi, deve essere armonizzato con il **Piano delle Azioni Positive** che viene definito simultaneamente.
5. Il **Bilancio consuntivo** verifica: i) come le spese sensibili al genere sono state ripartite: ii) lo scostamento tra spese programmate ed effettive per interventi volti a ridurre i gap di genere (vedi slide successive).
6. La **Relazione sulla performance** dà conto dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative, anche in relazione agli obiettivi di parità di genere definiti per l'anno di riferimento. La Relazione viene integrata dalla rendicontazione delle azioni e degli impegni di spesa che erano stati previsti nel **Piano delle Azioni Positive**.

## Commenti generali per il bilancio di previsione e consuntivo

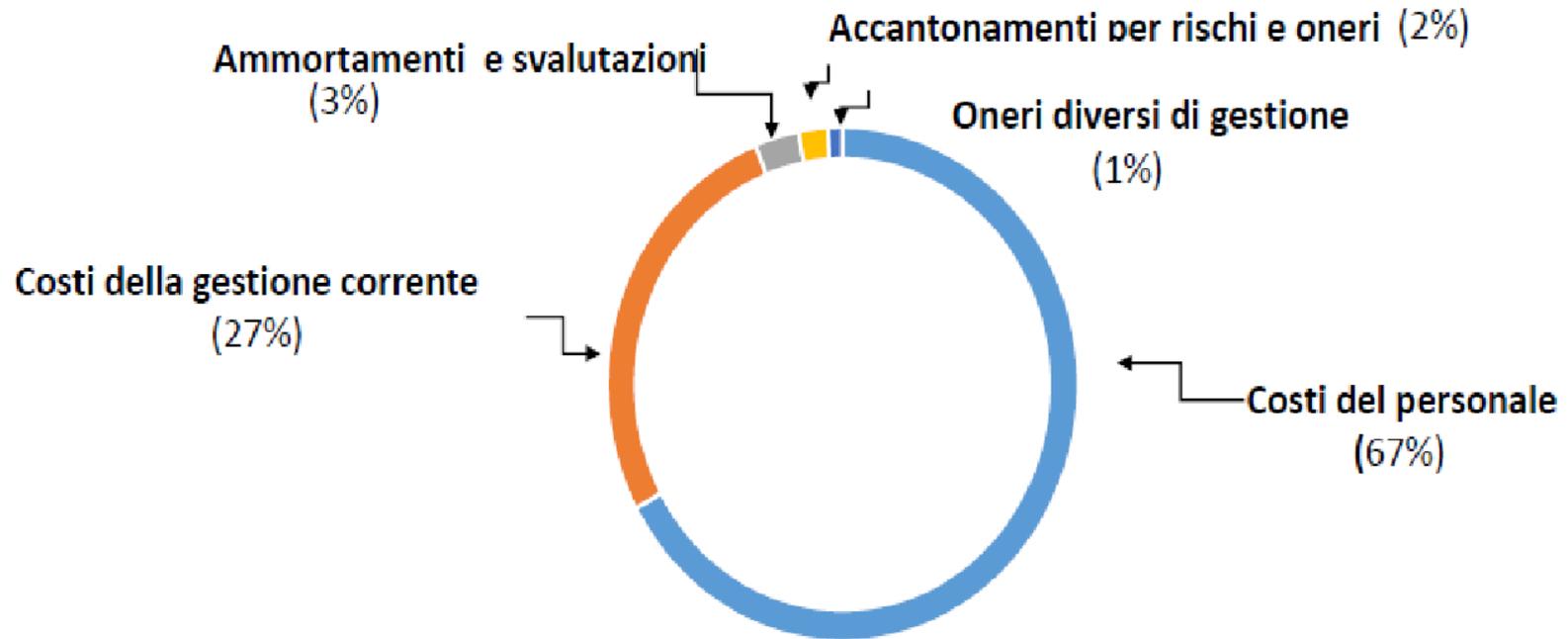
- Se il Bilancio è organizzato per voci, e non per programmi, è necessaria una dettagliata **conoscenza** del reale contenuto di ciascuna voce perché all'interno della stessa voce potrebbero esserci costi sensibili al genere e costi che non lo sono.
- La riclassificazione dei costi che proponiamo (categorie N=0, S=1 e P=2) verrà illustrata nella slide 9 e successive.
- E' fondamentale che le **singole strutture amministrative** che gestiscono le voci COAN del Bilancio Unico di Ateneo contabilizzino le risorse finanziarie, di propria competenza, distinguendole per genere. Ciò si renderà necessario per pervenire all'analisi di tutte le voci del budget consuntivo di Ateneo suddivise per genere.

## Bilancio preventivo

- Cominciamo con il presentare la composizione dei costi operativi di un bilancio standard per evidenziare il peso delle varie voci (nella slide 24 presenteremo una diversa ripartizione della spesa in un'ottica di genere).
- Attiriamo l'attenzione sui margini di discrezionalità di cui gode l'amministrazione dell'Ateneo al momento di stendere il bilancio preventivo.
- Proponiamo una riclassificazione delle voci di costo utile a valutare l'impatto sull'eguaglianza di genere delle decisioni prese.

## Il Bilancio di Ateneo di Previsione

### Tradizionale suddivisione delle voci di costo operativi di un ateneo di grandi dimensioni



## Commenti

- Occorre notare una suddivisione tra **costi rigidi** (risultato di impegni contrattuali precedenti e nella gran parte non modificabili) e **costi flessibili**, su cui ci sono margini di discrezionalità.
- Tra le voci dei costi operativi caratterizzate da maggiore **rigidità** la principale è quella dei **costi del personale** (2/3 del totale).
- I costi della Gestione corrente includono il costo per **sostegno alla componente studentesca** e **altre voci** come l'acquisto di materiale bibliotecario, spese di laboratorio, acquisto di servizi tecnico-gestionali, che a loro volta mostrano notevole rigidità nel tempo.
- L'entità di queste voci riduce i margini di discrezionalità di un ateneo, anche in riferimento agli impegni di costo che intende assumere per perseguire la parità di genere. Tuttavia altre voci hanno maggiori **margini di flessibilità**.

## Riclassificazione voci di costo in una prospettiva di genere

Tre categorie di costo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne:

- Costi **non quantificabili** in base alla prospettiva di genere (cioè non connessi al genere (codice N oppure 0));
- Costi **sensibili** al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto, diretto o indiretto, su uomini e donne (codice S oppure 1);
- Costi **finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere**, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di genere (codice P oppure 2).

## Costi non computabili in una prospettiva di genere

<i>Categoria</i>	<i>Definizione</i>	<i>Categorie di costo ed esempi</i>
<p><b>Codice N (0)</b></p> <p>Costi che non hanno impatti diretti sull'uguaglianza di genere</p>	<p>Costi che beneficiano ugualmente uomini e donne oppure per cui non è possibile identificare i beneficiari</p>	<p>Ammortamenti e svalutazioni</p> <p>Accantonamenti per rischi e oneri</p> <p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (manutenzione, fitti, canoni, utenze, ammortamenti)</li> </ul>

### Costi sensibili al genere

<i>Categoria</i>	<i>Definizione</i>	<i>Categorie di costo ed esempi</i>
<p><b>Codice S (1)</b></p> <p>Costi che hanno un impatto sull'uguaglianza di genere</p>	<p>- Costi per erogazioni ai singoli individui e quindi ripartiti tra uomini e donne: la caratteristica di genere emerge in base all'individuo a cui sono destinate.</p> <p>- Costi per erogazioni non destinate direttamente ai singoli individui ma che possono incidere, anche in maniera indiretta, sulle disuguaglianze di genere in quanto si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dall'Ateneo nel suo complesso.</p>	<p>Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente</p> <p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore)</li> <li>- Borse di Studio per la componente studentesca</li> </ul> <p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizi Mensa</li> <li>- Agevolazioni Trasporti</li> <li>- Servizi per centri di attività sportive</li> </ul>

# Commento

E' importante osservare che:

- nel Bilancio di previsione non è possibile differenziare per genere le voci di costo con codice S(1). Si tratta, infatti, di voci, come ad es. quelle per il costo del personale, per le quali l'allocazione dei fondi non può essere programmabile ex-ante in misura diversa per donne e uomini, a meno di non assumere dei vincoli formali, come le quote rosa;
- nel Bilancio consuntivo, invece, è necessario, distinguere per genere le voci con codice S(1). Ciò consente un'ulteriore presa di coscienza che la diseguaglianza nella composizione di genere dell'Ateneo si riflette anche nella ripartizione ineguale delle risorse finanziarie;
- ciò può motivare un maggiore impegno per accrescere il peso delle voci di costo volte a ridurre le diseguaglianze di genere (voci codice P(2)).

## Costi specificatamente rivolti alla parità di genere

<i>Categoria</i>	<i>Definizione</i>	<i>Principali voci di costo</i>
<p><b>Codice P(2)</b></p> <p>Costi per ridurre le diseguaglianze di genere</p>	<p>Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive</p>	<p>Azioni previste per la parità di genere: distinguendo <i>stakeholder</i> interni ed esterni all'Ateneo.</p> <p>Esempi (<i>Stakeholder</i> interni)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare (es. contributo per asili nidi, centri estivi, ecc.);</li> <li>- costi per la formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline (es. borse di studio o premi di laurea dedicate a tematiche di genere).</li> </ul> <p>Esempi (<i>Stakeholder</i> esterni)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di ricerca scientifica con impatti sul genere (es. medicina di genere);</li> <li>- attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline.</li> </ul>

## Entrate: riclassificazione in una prospettiva di genere

Anche per le entrate può essere proposta una analoga distinzione tra tre tipologie di proventi:

- Codice N(0): **non quantificabili** in base alla prospettiva di genere (cioè non connessi al genere);
- Codice S (1): **sensibili al genere**, come le tasse universitarie che, avendo un esplicito riferimento individuale, si caratterizzano come disaggregabili in base al genere;
- Codice P(2): **finalizzate a ridurre le disuguaglianze** di genere.
  - prelievi differenziati, con tasse di iscrizioni diverse per uomini e donne, per i corsi di tipo 'segregato', come ad esempio quelli delle lauree ingegneristiche e pedagogiche;
  - agevolazioni fiscali, che tengano conto dei carichi familiari;
  - finanziamenti da parte di istituzioni pubbliche e private per ridurre le disuguaglianze di genere.

## Bilancio consuntivo

- Riprendiamo la classificazione delle voci di costo con codice N(0), S(1) e P(2)
- Per quanto riguarda la categoria P(1) valutiamo la ripartizione tra uomini e donne delle spese sensibili al genere (prima valutazione)
- Per quanto riguarda la categoria S(2) valutiamo se gli impegni assunti sono stati rispettati (seconda valutazione)

## Prima valutazione (costi codice P(1))

- **Obiettivo:** rendere consapevole l'Ateneo di come le spese sensibili al genere siano state ripartite tra donne e uomini
- **Strumento:** per le voci di costo classificate con il codice P(1) (Costi sensibili al genere) azioni suggerite:
  - Esaminare gli importi rendicontati nel Bilancio consuntivo disaggregandoli per genere
  - Fare un confronto con il Bilancio consuntivo dell'anno precedente

## Esempi di voci di costo sensibili al genere

Si mostrano nelle slide successive alcuni esempi di voci di costo sensibili al genere (codice P(1)) per destinatari:

- ❖ Personale dirigente e tecnico amministrativo;
- ❖ Componente studentesca;
- ❖ Personale dedicato alla ricerca e alla didattica.

## Esempi di voci di costi sensibili al genere per destinatari

Categoria	Destinatari	Principali voci di costo
<b>Codice P(1)</b>  Costi che hanno un impatto sul genere	Personale dirigente e tecnico amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stipendi annuali per ruolo</li> <li>• Formazione del PTA</li> <li>• Mobilità internazionale</li> </ul>
	Componente studentesca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costi per il diritto allo studio</li> <li>• Assegni di tutorato</li> <li>• Borse e contributi per la mobilità internazionale</li> </ul>
	Personale dedicato alla ricerca e alla didattica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stipendi annuali per ruolo</li> <li>• Finanziamento della ricerca</li> <li>• Mobilità internazionale</li> </ul>

## Codice 1: Formazione Personale Tecnico e Amministrativo

(voce CA.04.08.02.06.03)

	N. di persone				Ore annue		Bilancio consuntivo (€)	
	D		U		D	U	D	U
	N.	%*	N.	%**	N.	N.	€	€
Dirigenti di prima fascia	-----	-----	----	-----	-----	-----		
Dirigenti di seconda fascia	1	25%	2	100%	7 h	34 h		
Categoria EP	13	45%	9	43%	202 h	149 h		
Categoria D	67	51%	54	44%	960 h	790 h		
Categorie C e B	180	40%	156	42%	1981 h	2243 h		
<b>TOTALE</b>	<b>261</b>	<b>43%</b>	<b>221</b>	<b>43%</b>	<b>3150 h</b>	<b>3216 h</b>		

\*percentuali riferite al tot. Donne in quella categoria;\*\* percentuali riferite al tot. Uomini in quella categoria.

## Sostegno alla componente studentesca

	D (%)	U (%)	Bilancio consuntivo (€)
Costi per il diritto allo studio	0,00	0,00	0,00
Collaborazioni per attività a tempo parziale (*)	52,94	47,06	338.375,91
Assegni di tutorato	54,42	45,58	174.616,7
Borse e contributi per la mobilità internazionale	51,94	48,06	2.458.664,97
Altre borse di studio e premi	53,01	46,99	1.218.657,61

*(\*) Tale voce si riferisce agli interventi a favore di studenti/esse capaci e meritevoli in condizioni economiche disagiate, previsti espressamente dal D.Lgs. 68/2012.*

## Codice 1: Stipendi per ruolo

### Personale dedicato alla ricerca e alla didattica, Bilancio consuntivo

Categoria	2018		2019		2018	2019
	D%	U%	D%	U%	€	€
Stipendi + accessorio (al netto dei contributi)						
PO	21,59	78,41	20,03	79,97	14.303.767	14.613.476
PA	39,82	60,18	39,47	60,53	20.857.060	22.967.057
RU	57,87	42,13	58,89	41,11	11.389.690	11.363.724
RTD (tipo A)	50,07	49,93	52,19	47,81	1.095.494	879.850
RTD (tipo B)	41,82	58,18	49,47	50,53	900.607	1.721.031

## Seconda valutazione (costi codice S(2))

Obiettivo: rendere conto delle risorse effettivamente erogate dall' Ateneo per l'obiettivo della parità di genere

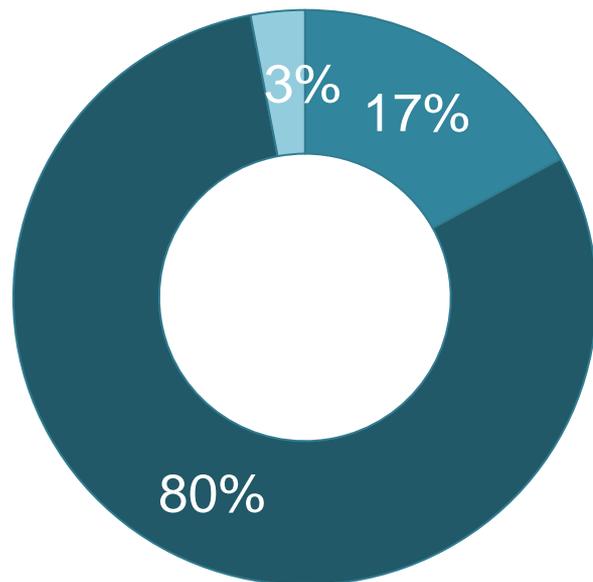
Strumenti:

- per le voci di costo classificate con il codice 2 (Costi per ridurre le diseguaglianze di genere) confronto tra impegni assunti nel Bilancio autorizzatorio e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio consuntivo
- analisi dell'incidenza (%) delle voci di costi classificate in una prospettiva di genere e rendicontate nel Bilancio consuntivo dell'Ateneo

N.B. I costi di codice 2 sono generalmente una piccola percentuale, ma ugualmente significativa per misurare l'impegno dell'Ateneo anche in un confronto con l'incidenza che hanno negli altri Atenei

## Seconda valutazione

	Bilancio preventivo	Bilancio consuntivo
<b>AMBITO I Misure volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>		
Azione 1 Congedi per padre lavoratore		
Azione 2 Contributo per centri estivi e dopo-scuola		
<b>AMBITO II Formazione alla cultura di genere</b>		
Azione 1 Cicli di lezioni e seminari sui temi delle pari opportunità		
Azione 2 Premi di laurea per tesi sui temi delle pari opportunità		



- 0. Costi non computabili in una prospettiva di genere
- 1. Costi sensibili al genere
- 2. Costi per ridurre le diseguaglianze di genere

## Rendicontazione e nuovo ciclo del Bilancio di genere

- Le risultanze della rendicontazione, congiuntamente ad una analisi di contesto aggiornata, danno il via al **nuovo ciclo del Bilancio di genere**
- Gli effetti auspicabili sono:
  - ❖ maggiore **consapevolezza** in capo ai diversi soggetti e organi della non neutralità rispetto al genere delle scelte effettuate
  - ❖ progressivo **superamento** delle differenze di genere