

DIREZIONE GENERALE

SERVIZIO CONTABILITÀ E BILANCIO

OGGETTO: Sperimentazione del bilancio di genere dell'Agenzia ForeSTAS (azione 6.2 piano azioni positive 2016-2018; obiettivo 7.1.5 Piano performance 2018-2020).

Sommario

1.	Introduzione	1
2.	Analisi in chiave di genere dei dati di contesto.....	3
	Il contesto interno.....	3
	Il contesto esterno.....	7
3.	L'impegno dell'Agenzia FoReSTAS per la parità di genere: azioni implementate nell'anno 2017.....	8
4.	La riclassificazione del conto consuntivo 2017 secondo una prospettiva di genere.....	11
5.	Analisi dei risultati in una prospettiva di gender budgeting.....	12
	Allegato 1: Obiettivi di parità dell'Amministrazione e missioni e programmi correlati	14
	Allegato 2- Missioni e programmi di bilancio: valutazione rispetto all'impatto di genere	19

1. Introduzione

Il bilancio di genere è una valutazione del bilancio basata sul genere, ovvero l'incorporazione di una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio, ristrutturando entrate e spese per favorire la parità di genere (European Commission, Opinion Gender Budgeting, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2003)

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf

Il processo di assegnazione delle risorse e definizione del bilancio è apparentemente neutro sotto il profilo di genere. Come qualcuno ha osservato, più che neutro, cieco, come se, nascosti dietro le risorse finanziarie non vi fossero cittadini, uomini e donne, che, proprio per il loro essere uomini e donne, subiscono effetti diversi dall'allocazione delle risorse. Il bilancio di genere costituisce uno strumento per rendere evidenti gli effetti che l'allocazione delle risorse produce sui destinatari in quanto uomini e donne. Rappresenta quindi un settore del bilancio sociale, che più in generale indaga gli effetti delle politiche di bilancio sulle componenti della società.

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Predisporre un bilancio di genere significa che è necessario misurare gli effetti sulla parità di genere della politica di bilancio e che è necessario integrare una prospettiva di parità di genere in tutte le fasi del processo di bilancio. Implica anche una revisione delle entrate e delle spese finalizzata a promuovere la parità di genere. Il processo di bilancio viene dunque condotto in modo da includere gli effetti e le conseguenze sulla parità di genere nel momento in cui si prendono le decisioni sull'allocazione delle risorse (fonte: <http://www.government.se/articles/2015/11/gender-responsive-budgeting/>)

Affrontare il bilancio di genere implica una revisione delle politiche di bilancio finalizzata a promuovere le pari opportunità; implica l'uso di statistiche disaggregate e l'analisi dei dati in una prospettiva di genere; implica, infine, riforme e altre misure (a secondo del livello di governo in cui si colloca l'Amministrazione che lo affronta) per promuovere le pari opportunità e incidere sulla qualità della vita delle persone.

La predisposizione del bilancio di genere può essere infatti affrontata in due prospettive: una prima che potremmo definire "analitica", una seconda e più sostanziale, legata alle politiche perseguite dall'Amministrazione.

Da un punto di vista analitico, o descrittivo, predisporre un bilancio di genere implica che i dati di bilancio siano reinterpretati e riaggregati per apprezzare se le politiche di spesa dell'Amministrazione incidono e promuovono le pari opportunità.

Ma predisporre il bilancio di genere implica anche, a valle dell'analisi, la progressiva modifica delle direttrici del bilancio, con la previsione di risorse dedicate a promuovere le pari opportunità, in coerenza con gli obiettivi assegnati all'Amministrazione dalla normativa vigente, dalle direttive del dipartimento delle pari opportunità, dal piano delle azioni positive adottato.

Si tratta cioè di affrontare una progressiva evoluzione dal gender auditing (o gender analysis), basata sulla rendicontazione degli effetti sulla parità di genere della spesa sostenuta, al gender budgeting, ovvero la formulazione di bilanci che siano gender sensitive, in cui le scelte di allocazione delle risorse sono improntate alla promozione delle pari opportunità. In una logica di gender budgeting i dati e le informazioni ricavate dalla fase di analisi e valutazione sono utilizzati per modificare le politiche di bilancio. La prospettiva di genere e la promozione delle pari opportunità diventano una delle direttrici del bilancio, almeno sotto tre punti di vista:

- introduzione di poste di spesa dedicate alla promozione delle pari opportunità;
- introduzione di criteri per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità nelle missioni di spesa non dedicate;
- introduzione di politiche per le pari opportunità nelle entrate di bilancio (per le amministrazioni che hanno un autonomo potere impositivo).

2. Analisi in chiave di genere dei dati di contesto.

Preliminare alla redazione di un bilancio è lo sviluppo di metodologie per l'analisi di genere, ovvero è necessario individuare indicatori appropriati per misurare l'impatto di genere delle politiche di bilancio. Si tratta di un'azione di processo: la prospettiva di genere viene introdotta nel processo di redazione del bilancio, dapprima per individuarne gli impatti in termini di pari opportunità (gender auditing), in prospettiva come fattore di cui tener conto per definire le politiche di entrata e di spesa (gender budgeting).

L'analisi in chiave di genere parte dalla definizione del contesto interno ed esterno all'Amministrazione: è dunque necessario individuare un set di indicatori che consentano di descrivere i fattori gender sensitive del contesto sociale in cui l'Amministrazione opera e del contesto sociale interno all'Amministrazione.

Il contesto interno.

L'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS) è istituita dalla LR n. 8 del 2016.

L'Agenzia attua i programmi in campo forestale-ambientale e supporta la Regione Sardegna sui temi della gestione forestale ambientale, della multifunzionalità e della tutela del paesaggio forestale e rurale, della ricerca e del trasferimento dell'innovazione tecnologica. L'Agenzia, quale struttura tecnico-operativa della Regione, è un ente di gestione, di promozione e di supporto tecnico e amministrativo, di ricerca e sperimentazione, nel settore forestale e ambientale. Essa succede all'Ente Foreste della Sardegna, che è stato contestualmente soppresso, subentrando nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi che allo stesso facevano capo.

L'Agenzia amministra circa 220.000 ettari, prevalentemente in amministrazione diretta, facendo ricorso al proprio personale, che al 31.12.2017 comprendeva 5.141,5 dipendenti, di cui 8 Dirigenti, 80 Quadri, 317 Impiegati e 4.736 operai (fra personale a tempo determinato e indeterminato in ULA - Unità Lavorative Annue).

Categoria	Numero totale
Dirigenti	8
Quadri	80
Impiegati	317
Operai a tempo indeterminato	3891
Operai a tempo determinato* -AIB	168
Operai a tempo determinato*	636,5
Operai Trimestrali*	41

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Totale	5.141,5
---------------	----------------

Tab. 2. Consistenza del personale al 31.12.2017.

*Personale a tempo det. espresso in ULA (Unità Lavorative Annue).

La percentuale di impiegati, quadri e figure direttive è pari al 7 % dei dipendenti, con un dirigente ogni 758 dipendenti.

Il personale dell'Agenzia è in prevalenza dedicato alle attività operative. A causa del blocco del turn over derivante dai vincoli di finanza pubblica, l'età media del personale è ormai elevata, attestandosi a 55 anni.

La struttura organizzativa dell'Agenzia, approvata con Delibera dell'Amministratore unico n. 101 del 16/10/2018, prevede:

- a livello centrale, una Direzione Generale, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, costituita da cinque Servizi Centrali (tecnico; antincendio, protezione civile e autoparco; personale; affari generali e contratti; contabilità e bilancio);
- a livello territoriale, sette strutture decentrate, i Servizi Territoriali, dislocati a Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari e Tempio Pausania.

Fanno capo ai Servizi Territoriali 23 Complessi Forestali di gestione, attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, articolati in 113 presidi Forestali, e 25 Unità Operative Specializzate, che realizzano una capillare presenza sul territorio regionale.

L'Analisi del contesto interno all'Agenzia può essere condotta secondo due direttrici:

1. analisi statistica sulla composizione del personale (per tipologia di contratto, genere ed età) con particolare attenzione alla presenza femminile nei ruoli e nelle posizioni;
2. analisi delle condizioni di lavoro, sotto il profilo delle pari opportunità, dal punto di vista dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per quanto riguarda il primo ambito di analisi, al 31/12/2017, il personale dell'Amministrazione comprendeva:

Categoria	Direzione	Cagliari	Nuoro	Lanusei	Oristano	Sassari	Tempio	Iglesias	Totale	Tot. ULA
Dirigenti	5	1	1		1				8	8
Quadri	26	7	13	9	6	9	7	3	80	80
Impiegati	50	42	56	27	35	65	29	13	317	317
OTI	20	681	732	564	456	657	581	200	3891	3891
O.T.D. - A.I.B.		74	50	59	92	22	11	28	336	168
OTD		48	426	500	282			17	1273	636,5
Trimestrali						80	84		164	41

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Totali	101	853	1.278	1.159	872	833	712	261	6.069	5.141,5
---------------	------------	------------	--------------	--------------	------------	------------	------------	------------	--------------	----------------

Tab. 3. Consistenza del personale dell'Agenzia FoReSTAS al 31.12.2017. Ripartizione per Servizi.

Fonte (<http://www.sardegnaambiente.it/j/v/2049?&s=3&v=9&c=10877&n=10&nodesc=1>)

Il personale è in prevalenza dedicato alle attività operative. Peraltro, a causa delle limitazioni del turn over determinate dal quadro normativo vigente, l'età media del personale è ormai elevata (il 55% del personale ha più di 50 anni, il 16% ha oltre 60 anni), così come il tasso di personale affetto da inidoneità alle mansioni, situazione particolarmente critica per un'Agenzia dedicata ad interventi di carattere operativo.

L'Amministrazione ha una ripartizione del personale fra i due sessi piuttosto sbilanciata: sulla totalità dei dipendenti l'85% sono di sesso maschile e il 15% di sesso femminile. La situazione è particolarmente sbilanciata per gli operai a tempo determinato assunti per l'attività AIB (6%) e gli operai a tempo indeterminato (13%). Più equilibrata per i quadri (35%), gli operai a tempo determinato semestrale turnisti (26% di donne) e i dirigenti (25% di presenza femminile). Fra gli impiegati la percentuale delle donne si attesta al 17%.

Se si ha riguardo alla presenza femminile nelle posizioni di responsabilità variamente intese, al 01.12.2018 si rileva che:

- direttori di servizio: 2 donne su 12 posizioni teoriche (di cui 10 coperte);
- responsabili di complesso: 5 donne su 19 posizioni assegnate (pari al 26%);
- responsabili di ufficio: 15 donne su 28 incarichi attribuiti (pari al 54%).

In tutti i settori si riscontra pertanto una presenza femminile inferiore a 1/3, tranne fra i responsabili di ufficio, dove le donne sono rappresentate in misura superiore al 50%, verosimilmente anche in ragione delle disposizioni contenute nel regolamento sull'Amministrazione del personale dell'Agenzia, che prevedono un criterio di conferimento degli incarichi finalizzato al riequilibrio della rappresentanza dei generi nelle posizioni di responsabilità¹.

¹ V. art. 21 regolamento sull'amministrazione del personale dell'Agenzia, approvato con Delibera 26/2016

““Nell'attribuzione degli incarichi, al fine di riequilibrare la attuale sottorappresentazione femminile nelle posizioni di responsabilità, le competenze del candidato saranno valutate sulla base delle attitudini e della capacità professionale del dipendente, rilevando in misura almeno equivalente all'esperienza pregressa nella copertura di incarichi analoghi, le attitudini in potenza e rilevabili dal bagaglio curriculare complessivo dei candidati. A parità di competenze (attitudini e capacità), l'incarico sarà conferito al candidato di sesso femminile, salvo l'obbligo di procedere a un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri (di carattere non discriminatorio) relativi alla persona dei candidati, che potrà portare alla scelta del candidato di sesso maschile.”

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Andando oltre il dato numerico, è possibile individuare ulteriori indicatori in grado di connotare il contesto in termini di parità di genere.

Dell'attuale presenza femminile negli incarichi di responsabilità si è detto. Come si è visto, fra i quadri la situazione è stata riequilibrata con le nomine dei responsabili di ufficio intervenute negli ultimi cinque anni. È utile indagare se un tale processo di riequilibrio è prevedibile nell'ambito dei cantieri forestali, dove maggiormente è percepita la disparità di condizioni lavorative fra uomini e donne. Ebbene, a tale proposito è significativo il dato relativo alla partecipazione delle donne alle recenti selezioni per operaio di IV livello (il più elevato livello operaio, che conferisce una posizione di responsabilità all'interno del presidio forestale): fra i partecipanti, le donne erano 26, a fronte di 318 uomini (7,6%). Fra i vincitori vi è 1 donna, a fronte di 78 uomini (1,3%).

Parimenti significativo è il numero di donne che hanno accesso alle iniziative formative. Mentre fra il personale impiegatizio le donne partecipano alla formazione in misura più che proporzionale (ad esempio, l'Amministrazione ha iscritto all'edizione 2017 dei corsi valore PA 25 donne e 15 uomini, all'edizione 2018 28 donne e 24 uomini), nei corsi finanziati dal fondo interprofessionale Foragri e destinati agli operai la percentuale di donne è del 6% (53 donne su 905 iscritti).

Parimenti significativo è il tasso di rappresentazione femminile nelle rappresentanze sindacali:

Nel 2017 fra i dirigenti delle OOSS dipendenti dell'Agenzia erano 294, di cui 31 donne (11%); fra i componenti delle RSA, le donne erano 11 su 167 (7%).

Nel 2018 le donne dirigenti sindacali erano 37 su 195 (19%, dunque una minoranza, ma presenti in misura più che proporzionale rispetto alla percentuale di donne dipendenti), le componenti delle RSA erano 8 su 130 (6%).

Risulta infine significativa la percentuale di uomini e donne che hanno usufruito degli istituti di riduzione dell'orario di lavoro per oneri di assistenza familiare (permessi e congedi L. 104, permessi e congedi legati alla maternità):

ANNO 2017	Uomini	%	Donne	%	Totale
n. dipendenti con Permessi l.104	471	76,96	141	23,04	612
n. dipendenti che hanno fruito di congedo di maternità	0	0,00	4	100,00	4
n. dipendenti che hanno fruito di congedi parentali	33	82,50	7	17,50	40

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

n. dipendenti che hanno fruito permessi art. 26 74,29 9 25,71 35
 42, c 5 del D.lgs 151/2001.

Il contesto esterno.

L'analisi del contesto esterno consente di cogliere la situazione in termini di parità di genere del contesto economico e sociale in cui l'Amministrazione opera. Ciò è tanto più significativo quanto più l'Amministrazione, per la sua mission istituzionale, è chiamata a intervenire, con le proprie policy, nel miglioramento del contesto esterno. Per le Amministrazioni che non hanno fra i compiti istituzionali interventi in materia di pari opportunità, come l'Agenzia FoReSTAS, l'analisi del contesto esterno è comunque significativa per gli elementi di comprensione che se ne possono trarre.

Per la descrizione del contesto esterno, si ritengono significativi i seguenti fattori:

- la percentuale di popolazione per genere e per fasce di età

	femmine	maschi	totale
0-9 anni	58.111	62.298	120.409
10-19 anni	66.568	72.255	138.823
20-29 anni	77.200	85.225	162.425
30-39 anni	97.917	102.173	200.090
40-49 anni	130.979	133.221	264.200
50-59 anni	134.327	130.393	264.720
60-69 anni	114.090	107.430	221.520
70-79 anni	90.045	76.095	166.140
80-89 anni	55.272	35.427	90.699
90-99 anni	13.264	5.462	18.726
100 anni e più	331	93	424
totale	838.104	810.072	1.648.176

Popolazione residente in Sardegna al 1° Gennaio 2018 per età e sesso – Elaborazione FoReSTAS su dati Istat

Dai dati si evince che la presenza femminile è minoritaria fino alla soglia dei 50 anni di età, per diventare preminente nella popolazione oltre i 50 anni.

Altro dato significativo delle condizione femminile in Sardegna è la distribuzione della popolazione per titolo di studio, da cui si evince una maggioranza di donne nella popolazione in possesso di diploma e laurea.

	licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	licenza di scuola media	diploma 2-3 anni (qualifica professionale)	diploma 4-5 anni (maturità)	laurea e post-laurea	totale
Femmine	157	259	15	205	110	746
Maschi	112	322	16	184	74	709
Totale	269	581	31	390	184	1.454

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Popolazione residente in Sardegna al 1° Gennaio 2018 di 15 anni e oltre per titolo di studio e sesso - Elaborazione FoReSTAS su dati Istat

Fra i possessori di titoli di studio più elevati (diploma di maturità, laurea e post lauream) le donne sono dunque rappresentate in misura più che proporzionale.

Ultimo elemento preso in considerazione sono i tassi di occupazione maschile e femminile, e i tassi di imprenditorialità femminile.

	occupato	in cerca di occupazione	percettore-rice di una o più pensioni per effetto di attività lavorativa precedente o di redditi da capitale	studentessa	casalinga-o	in altra condizione	Totale
Maschi	346.308	70.698	169.718	49.471	3.843	57.552	697.590
Femmine	238.454	63.359	158.474	58.074	179.848	43.161	741.370
Totale	584.762	134.057	328.192	107.545	183.691	100.713	1.438.960

Condizione professionale della popolazione residente in Sardegna - Elaborazione FoReSTAS su dati Istat 2011

	Indipendenti (lavoratori autonomi + imprenditori)
Maschi	73.567
Femmine	32.859
Non indicato	51
Totale	106.477

lavoratori autonomi e imprenditori (valori medi annui) in Sardegna - Dati Istat 2016

Dall'analisi dei dati emerge che, nel contesto regionale, le donne raggiungono i più alti livelli di istruzione, ma sono sottorappresentate in ambito lavorativo, dove rappresentano il 41% degli occupati e il 31% dei lavoratori indipendenti (categoria che comprende i lavoratori autonomi e gli imprenditori).

3. L'impegno dell'Agenzia FoReSTAS per la parità di genere: azioni implementate nell'anno 2017.

L'analisi in chiave di genere investe i documenti programmatici che definiscono le priorità di azione dell'Amministrazione, con la finalità di individuare:

- se siano stati assegnati all'amministrazione obiettivi specificamente finalizzati alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere;
- se vi siano ulteriori obiettivi che, alla luce dell'analisi di contesto svolta, possano essere proposti agli organi di indirizzo per rafforzare l'azione dell'Amministrazione in una prospettiva di genere;

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

- quali fra gli obiettivi assegnati all'Amministrazione siano gender sensitive, ovvero possano avere un impatto diretto o indiretto sulle pari opportunità e la parità di genere;
- eventuali azioni di promozione delle pari opportunità che possano essere inserite nell'ambito di obiettivi non direttamente finalizzati.

Gli obiettivi dell'Amministrazione sono definiti nel Piano Triennale della Performance, approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n. 66 del 17/07/2018. Gli obiettivi in materia di pari opportunità e parità di genere sono contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive (l'ultimo approvato riguarda il triennio 2016-2018) e sono incorporati nel Piano della performance, nell'ambito dell'Obiettivo Generale n. 7 "Riqualificazione del personale e valorizzazione delle competenze".

il Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018 prevedeva sei linee di intervento:

- Implementazione di meccanismi di composizione delle controversie
- Formazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze
- Meccanismi di rotazione del personale
- Misure di conciliazione fra vita professionale e personale
- Informazione e Trasparenza
- Monitoraggio

In allegato si riportano le azioni positive contenute nel Piano, con i target previsti e raggiunti per il 2017. Le attività realizzate possono così riassumersi:

- sono stati attivati gli sportelli informativi per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestia e mobbing previsti nel codice di condotta interno; dopo l'individuazione e la formazione degli addetti, sono state definite le procedure operative per il funzionamento degli sportelli di ascolto, istituiti presso ogni Servizio Territoriale dell'Agenzia e presso la sede della Direzione Generale; orari, modulistica e l'informativa sulla privacy sono stati pubblicati sul sito internet istituzionale;
- è stata implementata l'attività di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al CUG, che ha esaminato 7 segnalazioni;
- dopo un'analisi preliminare dei profili di non compatibilità del linguaggio correntemente adottato dall'Amministrazione rispetto alle linee guida elaborate a livello nazionale, l'Agenzia ha predisposto proprie "Direttive per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio", che riguardano sia la tecnica di redazione degli atti amministrativi (disponendo che gli uffici evitino l'utilizzo del maschile inclusivo, neutro e estensivo, utilizzando correttamente la declinazione di genere), sia la comunicazione ver-

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

bale nell'ambiente di lavoro (disponendo che il personale utilizzi un linguaggio corretto e non discriminatorio sia nei riguardi dell'utenza, sia nei rapporti di "colleganza");

- è stata condotta un'analisi preliminare della possibile regolamentazione delle modalità di lavoro che non richiedono la presenza nei locali aziendali, dei relativi costi, del personale potenzialmente coinvolto; l'analisi svolta ha evidenziato il miglior rapporto costi/benefici del c.d. lavoro agile, rispetto ad altre forme di lavoro svolto fuori dai locali aziendali (ad es il telelavoro). È stata individuata la procedura di avvio della sperimentazione, prevedendo degli step per il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali;
- è stata definita una procedura per il "buon rientro" per i dipendenti assenti per lunghi periodi, che prevede il coinvolgimento del responsabile della struttura di appartenenza e dei colleghi;
- sul presupposto che la trasparenza sia il miglior antidoto contro le discriminazioni, è stata implementata la intranet aziendale, nella quale sono disponibili circolari, avvisi e materiali relativi ai corsi di formazione svolti;
- è stata condotta l'indagine annuale sul benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, prevista dall'art. 14 comma 5 del D Lgs 150/2009. Sono stati elaborati e pubblicati sul sito istituzionale gli esiti della rilevazione effettuata nell'anno precedente.

Preliminarmente va osservato che l'Agenzia FoReSTAS non ha nella propria mission la promozione delle pari opportunità. Per questo motivo non ha previsto azioni rivolte al contesto esterno. Ha tuttavia molti dipendenti (oltre 6.000), dislocati in tutta la Sardegna, ivi comprese le zone interne, e sui dipendenti ha investito, destinando ad essi le azioni positive. La prospettiva è peraltro di avere una ricaduta sociale, ossia che le azioni volte a promuovere la parità di genere fra i dipendenti (in particolare i percorsi di formazione a cascata, iniziati nel 2018) possano costituire un germe di la consapevolezza della dimensione di genere instillato nel contesto sociale di riferimento.

L'Amministrazione si è data obiettivi di carattere organizzativo, che non richiedono risorse dedicate. Al momento le uniche risorse stanziare riguardano gli interventi formativi. Le azioni positive più efficaci, tuttavia, relative all'introduzione dello smart working e al miglioramento delle piattaforme di comunicazioni, richiederanno lo stanziamento di risorse specifiche per hardware, software e ICT.

4. La riclassificazione del conto consuntivo 2017 secondo una prospettiva di genere.

Effettuata la rendicontazione delle attività svolte, è necessario dar conto delle risorse impiegate, procedendo a una riclassificazione secondo una prospettiva di genere delle spese presenti nel consuntivo 2017, individuando:

- le risorse destinate a missioni, programmi e azioni direttamente finalizzati alla promozione delle pari opportunità, in termini di risorse stanziata ed effettivamente impegnate e spese;
- le risorse destinate a missioni, programmi e azioni indirettamente inerenti il genere (attività destinate a specifici target che hanno un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i servizi per l'infanzia ecc);
- le risorse destinate a missioni, programmi e azioni che intervengono sul contesto sociale e ambientale e possono avere impatti indiretti sulle pari opportunità (criminalità, sicurezza trasporti, sport, cultura, ambiente ecc.)
- le risorse destinate a missioni, programmi e azioni neutri sotto il profilo del genere.

In allegato sono riportati i dati del conto consuntivo 2017 (stanziamento, impegni, pagamenti) distinti per missione missioni, programmi e azioni, a seconda dell'impatto di genere.

Sono state considerate a impatto diretto missioni e programmi che finanziano azioni direttamente rivolte a migliorare le pari opportunità, quali la formazione.

Sono state considerate a impatto indiretto le missioni e programmi che finanziano attività destinate a specifici target, producendo un impatto sulle differenze di genere, quali la gestione e manutenzione dei beni aziendali (finalizzati alla fruizione del bosco da parte degli utenti esterni) e gli interventi tecnologici (finalizzati a consentire forma di lavoro a distanza e dunque la conciliazione fra vita personale e professionale).

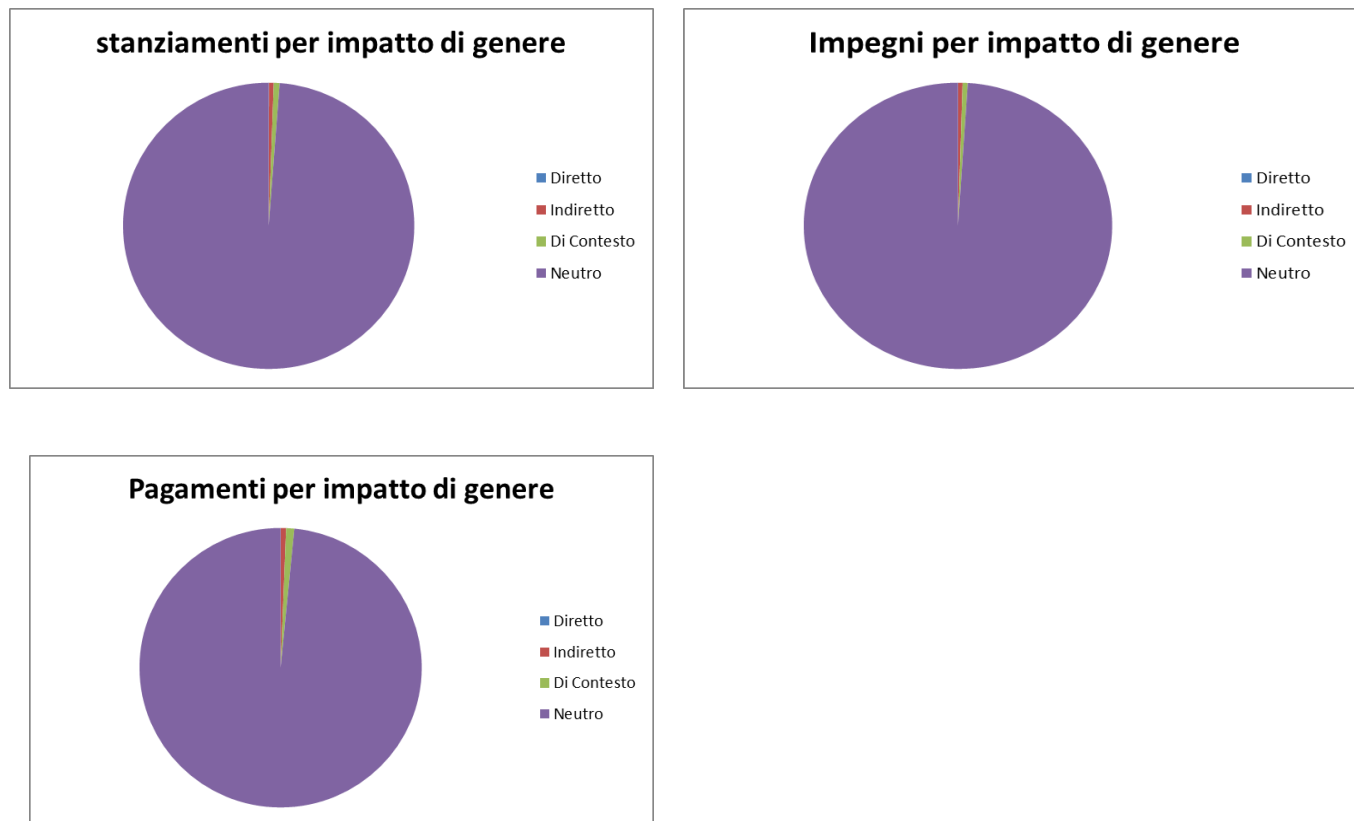
Si è data altresì evidenza alle missioni e programmi che finanziano azioni che intervengono sul contesto (criminalità, sicurezza trasporti, sport, cultura) e quindi possono produrre un impatto ulteriormente indiretto sulla dimensione di genere, quali ricerca, educazione ambientale, salute e sicurezza sul lavoro.

Tutte le altre azioni e programmi (e nello specifico le spese di personale) sono stati considerati neutri sotto il profilo del genere.

Nei grafici che seguono è illustrata la ripartizione degli stanziamenti, impegni e pagamenti in base all'impatto di genere.

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio



Come era naturale, alla luce della mission dell'Agenzia, le spese che hanno un impatto diretto sul genere sono una minima parte del bilancio complessivo, e sono legate essenzialmente alle iniziative formative (che, come detto, rappresentano l'asse portante delle azioni positive attuate).

L'analisi in prospettiva di genere è condotta solo sulle spese. Per quanto riguarda le entrate, non è invece possibile un'analisi in prospettiva di genere poiché l'Amministrazione non dispone di autonomo potere impositivo, ma "vive" dei trasferimenti regionali. Le entrate proprie derivano principalmente dalla vendita di prodotti, per cui, salva l'introduzione di criteri di definizione del prezzo gender sensitive, che potrà essere valutata, l'impatto di genere sulla gestione delle entrate appare limitato.

5. Analisi dei risultati in una prospettiva di gender budgeting.

Nel 2019 l'Agenzia varerà il terzo piano triennale delle azioni positive (2019-2021).

L'analisi del contesto e i risultati prodotti dal piano triennale appena concluso suggeriscono di intraprendere un mix di azioni fondato su:

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

- formazione e informazione, per modificare la cultura organizzativa dell'ente attivando interventi formativi in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze, rivolti a tutti i dipendenti e in particolare a quelli che svolgono funzioni organizzative o di responsabilità;
- nuove soluzioni organizzative e tecnologiche, per consentire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per aumentare l'informazione e la conoscenza, per favorire l'inserimento dei lavoratori con difficoltà specifiche o disabilità.

Per aumentare l'efficacia del piano, l'Agenzia dovrà pertanto stanziare risorse sulle missioni e programmi dedicati, quali la formazione, l'ICT, la manutenzione dei beni di proprietà, per aumentarne l'accessibilità.

Poiché il gender auditing non implica solo una valutazione delle risorse allocate, ma anche dell'efficacia delle politiche poste in essere e dei servizi erogati rispetto ai bisogni dell'utenza e specificamente degli uomini e delle donne della comunità, saranno progettate modalità di indagine della customer satisfaction sotto una prospettiva di genere, eventualmente con questionari dedicati resi disponibili all'utenza anche attraverso i sito web.

In prospettiva, l'Agenzia potrà intraprendere un percorso di gender budgeting, utilizzando l'analisi di contesto e l'analisi in chiave di genere dei documenti di bilancio delle annualità precedenti per individuare missioni e programmi collegati con gli obiettivi di promozione della parità di genere e delle pari opportunità assegnati all'Amministrazione nei documenti programmatici e operare le scelte conseguenti in termini di allocazione delle risorse.

Allegato 1: Obiettivi di parità dell'Amministrazione e missioni e programmi correlati

Vengono riportati a seguire gli obiettivi inseriti nel piano triennale delle azioni positive 2016-2018 e, conseguentemente, nel piano della performance dell'Amministrazione, con i risultati conseguiti nell'anno di rilevazione (2017).

Azione 1.1. Attivazione della rete degli sportelli d'ascolto	
Area d'intervento: Organizzazione	
Risorse di bilancio	Risorse previste per la formazione (possibilità di avvalersi del fondo interprofessionale) (bilancio di previsione in fase di predisposizione) Per il resto l'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione ha ad oggetto l'attivazione di sportelli informativi per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestia e mobbing previsti nel codice di condotta interno. Prevede l'individuazione dei dipendenti da assegnare al compito, la formazione, la definizione di procedure e protocolli di funzionamento, la creazione di format per le segnalazioni e di materiale informativo
Risultati conseguiti 2017	Dopo l'individuazione e la formazione degli addetti, sono state definite le procedure operative per il funzionamento degli sportelli di ascolto, istituiti presso ogni Servizio Territoriale dell'Agenzia e presso la sede della Direzione Generale. Orari, modulistica e l'informativa sulla privacy sono stati pubblicati sul sito internet istituzionale.
Azione 1.2. Attivazione dei meccanismi di gestione in seno al CUG	
Area d'intervento: Organizzazione	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'attivazione del CUG quale sede di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing
Risultati conseguiti 2017	Nel 2017 il CUG ha ricevuto 7 segnalazioni di casi di discriminazioni, molestie e mobbing. In 4 casi su 7 (57%) si è riusciti a garantire la prima trattazione entro 60 giorni.

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Azione 2.1.	
Attivazione di interventi formativi a cascata per tutto il personale in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze	
Area d'intervento: Informazione/formazione	
Risorse di bilancio	risorse previste per la formazione formatori (possibilità di avvalersi del fondo interprofessionale) (bilancio di previsione in fase di predisposizione)
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'attivazione di percorsi formativi in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze rivolti a tutto il personale e curati da formatori interni
Risultati conseguiti 2017	L'attivazione dei percorsi formativi è stata traslata all'annualità 2018.

Azione 2.2	
Regolamentazione del linguaggio amministrativo in senso non discriminatorio	
Area d'intervento: Regolamentazione	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'adozione e applicazione delle regole tecniche per la non discriminatorietà del linguaggio amministrativo elaborate a livello nazionale
Risultati conseguiti 2017	Dopo un'analisi preliminare dei profili di non compatibilità del linguaggio correntemente adottato dall'Amministrazione rispetto alle linee guida elaborate a livello nazionale, l'Agenzia ha predisposto proprie "Direttive per un utilizzo non discriminatorio del linguaggio", che riguardano sia la tecnica di redazione degli atti amministrativi (disponendo che gli uffici evitino l'utilizzo del maschile inclusivo, neutro e estensivo, utilizzando correttamente la declinazione di genere), sia la comunicazione verbale nell'ambiente di lavoro (disponendo che il personale utilizzi un linguaggio corretto e non discriminatorio sia nei riguardi dell'utenza, sia nei rapporti di "colleganza").
Azione 3.1	
Introduzione di meccanismi di rotazione del personale	
Area d'intervento: Organizzazione	

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione è prevista nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione quale strumento per evitare l'esposizione prolungata al rischio corruttivo del personale dirigente/non dirigente. Essa ha tuttavia effetti positivi anche sul benessere organizzativo, poiché assicura la rotazione nei compiti e la rotazione dei dipendenti investiti di ruoli di responsabilità
Risultati conseguiti 2017	In coerenza con il PTPCT, sono stati definiti criteri di rotazione ed individuati i ruoli soggetti a rotazione
Azione 4.1	
Sperimentazione di modalità di lavoro che non richiedono la presenza nei locali aziendali	
Area d'intervento: Organizzazione	
Risorse di bilancio	Da definire
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede la sperimentazione di modalità di lavoro che non richiedano la presenza nei locali aziendali. Potrà essere attuata nella forma del telelavoro, del c.d. lavoro agile, ovvero prevedendo il computo nell'orario di lavoro di attività (ad esempio formative o di ricerca) svolte al di fuori dei locali aziendali.
Risultati conseguiti 2017	È stata condotta un'analisi preliminare della possibile regolamentazione delle modalità di lavoro che non richiedono la presenza nei locali aziendali, dei relativi costi, del personale potenzialmente coinvolto. L'analisi svolta ha evidenziato il miglior rapporto costi/benefici del c.d. lavoro agile, rispetto ad altre forme di lavoro svolto fuori dai locali aziendali (ad es il telelavoro). È stata individuata la procedura di avvio della sperimentazione, prevedendo degli step per il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.
Azione 4.2	
Accompagnamento al rientro al lavoro per i dipendenti assenti per lunghi periodi	
Area d'intervento: Organizzazione	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Descrizione dell'azione	L'Azione prevede interventi di accompagnamento in fase di rientro in servizio per i dipendenti che si siano assentati per periodi pari o superiori a cinque mesi per cura familiare (maternità, congedo parentale, congedo per assistenza di persone disabili), malattia o infortunio. L'accompagnamento prevede forme di tutoraggio da parte dei colleghi e interventi formativi/informativi
Risultati conseguiti 2017	È stata definita una procedura per il "buon rientro" per i dipendenti assenti per lunghi periodi, che prevede il coinvolgimento del responsabile della struttura di appartenenza e dei colleghi
Azione 5.1	
Diffusione delle informazioni, disposizioni e opportunità fra i dipendenti attraverso gli strumenti ICT.	
Area d'intervento: Informazione e formazione	
Risorse di bilancio	Risorse previste l'acquisto e la realizzazione di software
Descrizione dell'azione	L'Azione mira ad utilizzare gli strumenti dell'ITC (e-mail e intranet aziendale) per diffondere, capillarmente e via diretta, fra i dipendenti le informazioni di interesse relative al rapporto di lavoro (avvisi, interventi formativi, opportunità, circolari e disposizioni interne, etc)
Risultati conseguiti 2017	È stata implementata la intranet aziendale, nella quale sono disponibili circolari, avvisi e materiali relativi ai corsi di formazione svolti.
6.1. Elaborazione e diffusione dei dati su indagini conoscitive e indagine benessere organizzativo.	
Area d'intervento: Monitoraggio e conoscenza	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, previste dall'art. 14 comma 5 del D Lgs 150/2009. La rilevazione verrà effettuata utilizzando i modelli predisposti dalla ANAC. A tale indagine l'Agenzia affiancherà una rilevazione specifica volta a monitorare l'efficacia del Piano di Azioni positive in termini di discriminarietà percepita dell'ambiente di lavoro

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

Risultati conseguiti 2017	È stata condotta l'indagine annuale sul benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, prevista dall'art. 14 comma 5 del D Lgs 150/2009. Sono stati elaborati e pubblicati sul sito istituzionale gli esiti della rilevazione effettuata nell'anno precedente.
Azione 6.2 Sperimentazione del bilancio di genere	
Area d'intervento: Monitoraggio e conoscenza	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la sperimentazione del bilancio di genere, finalizzata ad analizzare le voci di entrata e di spesa del bilancio dell'Ente in base all'impatto che la spesa produce su uomini e donne. La complessità del documento elaborato verrà tarata sulla base della mission (settoriale e non generale) affidata all'Agenzia
Risultati conseguiti 2017	È stata predisposto lo studio preliminare al bilancio di genere, volto a individuare gli ambiti di indagine e le modalità di svolgimento della sperimentazione.

DIREZIONE GENERALE
 Servizio Contabilità e Bilancio

Allegato 2- Missioni e programmi di bilancio: valutazione rispetto all'impatto di genere

Legenda

- D impatto diretto: azioni direttamente rivolte a migliorare le pari opportunità
 I impatto indiretto: attività destinate a specifici target che hanno un impatto sulle differenze di genere
 C azioni che intervengono sul contesto (criminalità, sicurezza trasporti, sport, cultura)
 N azione neutra rispetto alle pari opportunità

den miss	den pro	den az	Somma di Stanz Finale Comp.	Somma di Impegn Formale C/C	Somma di Pag estinti C/C	Somma di Pag estinti C/R
Azioni che intervengono sul contesto						
01	0	1	Servizi istituzionali, generali e di gestione			
	10	Risorse umane				
		011	Prevenzione e Sicurezza del Lavoro			
		003	756.836,45	751.869,34	617.669,71	387.425,94
	10	Totale	756.836,45	751.869,34	617.669,71	387.425,94
01	Totale		756.836,45	751.869,34	617.669,71	387.425,94
09	0	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente			
	05	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				
		090	Educazione Ambientale			
		506	5.800,00	278,87	-	1.213,90
		090	Prevenzione e Sicurezza del Lavoro			
		509	537.876,71	119.036,56	26.798,39	269.487,14
	05	Totale	543.676,71	119.315,43	26.798,39	270.701,04
09	Totale		543.676,71	119.315,43	26.798,39	270.701,04
1	Soccorso civile					

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

1						
	01	Sistema di protezione civile				
		110 Prevenzione e Sicurezza del Lavoro	15.200,00	0,24	0,24	495.732,36
		105				
	01 Totale		15.200,00	0,24	0,24	495.732,36
11 Totale			15.200,00	0,24	0,24	495.732,36
1	4	Sviluppo economico e competitività				
	03	Ricerca e innovazione				
		140 Ricerca	174.437,21	168.404,56	10.666,36	42.086,55
		301				
	03 Totale		174.437,21	168.404,56	10.666,36	42.086,55
14 Totale			174.437,21	168.404,56	10.666,36	42.086,55
C Totale			1.490.150,37	1.039.589,57	655.134,70	1.195.945,89

Azioni a impatto diretto

0	1	Servizi istituzionali, generali e di gestione				
	10	Risorse umane				
		011 Formazione e Premialità	82.564,36	30.614,86	5.890,00	31.564,75
		002				
	10 Totale		82.564,36	30.614,86	5.890,00	31.564,75
01 Totale			82.564,36	30.614,86	5.890,00	31.564,75
0	9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente				
	05	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

	090	Formazione e					
	508	Premialità	-	-	-	-	-
	05 Totale		-	-	-	-	-
09 Totale			-	-	-	-	-
1	1	Soccorso civile					
	01	Sistema di protezione civile					
	110	Formazione e					
	104	Premialità	-	-	-	-	-
	01 Totale		-	-	-	-	-
11 Totale			-	-	-	-	-
D Totale			82.564,36	30.614,86	5.890,00	31.564,75	

Azioni a impatto indiretto

1	0	Servizi istituzionali, generali e di gestione					
	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali					
	010	Gestione e					
	502	Manutenzione Beni	1.047.725,97	823.851,53	325.294,35	767.626,99	
	05 Totale		1.047.725,97	823.851,53	325.294,35	767.626,99	
	08	Statistica e sistemi informativi					
	010	Innovazione					
	801	Tecnologica	127.700,00	101.153,91	95.340,61	23.301,68	
	08 Totale		127.700,00	101.153,91	95.340,61	23.301,68	
01 Totale			1.175.425,97	925.005,44	420.634,96	790.928,67	

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

0	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente				
9					
	05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				
		090 Personale			
		507	-	-	-
	05 Totale		-	-	-
09 Totale			-	-	-
1	Soccorso civile				
1					
	01 Sistema di protezione civile				
		110 Personale			
		103	-	-	-
	01 Totale		-	-	-
11 Totale			-	-	-
I Totale			1.175.425,97	925.005,44	420.634,96
				790.928,67	

Azioni Neutre

0 Servizi istituzionali, generali e di gestione

01	Organi istituzionali				
	010 Organi Istituzionali	222.000,00	192.863,83	172.544,61	26.298,87
	010 Organi di Controllo	30.000,00	20.636,38	20.636,38	6.666,66
	01 Totale	252.000,00	213.500,21	193.180,99	32.965,53
06	Ufficio tecnico				
	010 Infrastrutture	1.194.450,33	994.829,94	742.603,42	632.979,29

DIREZIONE GENERALE
 Servizio Contabilità e Bilancio

06 Totale		1.194.450,33	994.829,94	742.603,42	632.979,29
10	Risorse umane				
	Personale				
	011				134.900.698,6
	001	154.371.000,00	147.047.723,02	0	16.021.292,89
	011 Formazione e				
	002 Premialità	4.900.000,00	4.453.413,86	4.428.565,47	625,54
10 Totale		159.271.000,00	151.501.136,88	7	139.329.264,0
11	Altri servizi generali				
	011 Collaborazioni				
	101	1.500,00	-	-	-
	011 Promozione				
	102	3.500,00	2.016,00	2.016,00	7.643,59
	011 Spese di				
	103 Funzionamento	2.017.380,29	1.653.703,58	1.313.849,67	362.163,59
	011 Affari Generali,				
	104 Contenzioso e Legale	343.274,60	310.126,35	173.562,32	65.971,81
	011 Attività generali e				
	105 di gestione finanziaria	929.943,62	590.762,09	454.131,42	4.272,21
	011 Altre spese				
	106 n.a.c.	7.508.106,03	3.629.738,53	3.419.996,19	259.686,59
11 Totale		10.803.704,54	6.186.346,55	5.363.555,60	699.737,79
01 Totale		171.521.154,87	158.895.813,58	8	145.628.604,0
0	Sviluppo sostenibile e tutela del				
9	territorio e dell'ambiente				
01	Difesa del suolo				
	090 Difesa del Suolo				
	101	32.002,09	32.002,09	28.232,02	61.072,86
01 Totale			32.002,09		

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

		32.002,09	28.232,02	61.072,86
02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale			
090	Assistenza tecnica a terzi per recupero ambientale			
201		-	- -	-
02 Totale		-	- -	-
05	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione			
090	Forestazione			
501		1.356.312,76	1.204.720,94 709.970,82	520.243,06
090	Vivaistica			
502		88.303,19	64.467,14 24.148,26	130.077,83
090	Promozione dell'attività di Allevamento e Diffusione Faunistica			
503		330.573,03	233.859,05 155.495,44	100.643,97
090	Lotta Fitosanitaria			
504		300,00	- -	-
090	Valorizzazione economica dei beni dell'Ente			
505		641.987,46	550.160,43 14.814,13	174.769,93
05 Totale		2.417.476,44	2.053.207,56 904.428,65	925.734,79
09	Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente			
090	Difesa del Suolo finanziata con fondi comunitari			
901		821.957,12	177.290,95 110.558,93	47.632,61
09 Totale		821.957,12	177.290,95 110.558,93	47.632,61
09 Totale		3.271.435,65	2.262.500,60 1.043.219,60	1.034.440,26

1 Soccorso civile

1

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

01	Sistema di protezione civile				
110	Antincendi				
101		2.558.277,90	1.795.841,45	871.471,82	922.154,03
110	Protezione Civile				
102		50.000,00	6.493,57	6.493,57	-
01 Totale		2.608.277,90	1.802.335,02	877.965,39	922.154,03
11 Totale		2.608.277,90	1.802.335,02	877.965,39	922.154,03
1	Sviluppo economico e				
4	competitività				
03	Ricerca e innovazione				
140	Innovazione tecnologica finalizzata alla ricerca				
302		-	-	-	-
140	Assistenza Tecnica a Terzi				
303		-	-	-	-
03 Totale		-	-	-	-
14 Totale		-	-	-	-
2	Fondi e accantonamenti				
0					
01	Fondo di riserva				
200	Fondi di riserva spese obbligatorie e impreviste				
101		179.555,38	-	-	-
01 Totale		179.555,38	-	-	-
03	Altri fondi				
200	Altri fondi				
301		873.609,86	-	-	-
03 Totale		-	-	-	-

DIREZIONE GENERALE
 Servizio Contabilità e Bilancio

			873.609,86	-	-	
20	Totale		1.053.165,24	-	-	-
5 Debito pubblico						
0						
	01	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari				
	500	Interessi su mutui	12.200,00	12.169,08	12.169,08	-
	101					
	01 Totale		12.200,00	12.169,08	12.169,08	-
	02	Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari				
	500	Mutui				
	201		67.500,00	67.402,53	67.402,53	-
	02 Totale		67.500,00	67.402,53	67.402,53	-
	50 Totale		79.700,00	79.571,61	79.571,61	-
9 Servizi per conto terzi						
9						
	01	Servizi per conto terzi e partite di giro				
	990	Partite di giro				
	101		45.100.000,00	30.514.566,27	19.063.515,49	10.114.115,91
	01 Totale		45.100.000,00	30.514.566,27	19.063.515,49	10.114.115,91
	99 Totale		45.100.000,00	30.514.566,27	19.063.515,49	10.114.115,91
			650.000,00	-	-	-
	Totale		650.000,00	-	-	-
	Totale		650.000,00	-	-	-
N Totale						166.692.876,1

Forestas

Agènzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna
Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DIREZIONE GENERALE

Servizio Contabilità e Bilancio

224.283.733,66	193.554.787,08	7	29.458.311,24
----------------	----------------	---	---------------

Totale complessivo	227.031.874,36	195.549.996,95	3	167.774.535,8	31.476.750,55
---------------------------	-----------------------	-----------------------	----------	----------------------	----------------------

DIREZIONE GENERALE
Servizio Contabilità e Bilancio

Bibliografia e sitografia

<http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE->

[//attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-//attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html) - Ragioneria Generale dello Stato- Bilancio di genere applicato al Rendiconto generale dello Stato 2017.

<http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/>

<http://www.forumpa.it/riforma-pa/bilanci-di-genere-e-terminologia-della-parita>

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting> (sito dell'EIGE_ european institute for gender equality)

<http://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm> (sito OECD- Organisation for Economic Co-operation and Development- OCSE); V anche <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>

<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries> (fondo monetario internazionale)

<http://www.government.se/articles/2015/11/gender-responsive-budgeting/>

Il bilancio di genere: un inquadramento generale, pubblicazione dell'Ufficio parlamentare di bilancio
http://www.astrid-online.it/static/upload/focu/focus_7_il-bilancio-di-genere.pdf

“Gender auditing vs gender budgeting: il ciclo della accountability di genere” di Giovanna Galizzi, Università degli Studi di Bergamo (www.aziendapubblica.it/direct_free_download.php?id=465&idv=)

“Il bilancio di genere nelle aziende pubbliche” di Monia Castellini, Università degli Studi di Ferrara
www.unife.it/progetto/pluralismo/materiale-didattico/...2016/...GENERE.../file

Regione Piemonte “guida alla redazione del bilancio di genere degli Enti Locali”

<http://www.bilanciodigenere->

[rapportocondizionefemminilepiemonte-](http://www.bilanciodigenere-rapportocondizionefemminilepiemonte.eu/materiali/Guida%20alla%20realizzazione%20del%20bilancio%20di%20genere%20degli%20EELL.pdf)

[te.eu/materiali/Guida%20alla%20realizzazione%20del%20bilancio%20di%20genere%20degli%20EELL.pdf](http://www.bilanciodigenere-rapportocondizionefemminilepiemonte.eu/materiali/Guida%20alla%20realizzazione%20del%20bilancio%20di%20genere%20degli%20EELL.pdf)

Provincia di Milano “il bilancio di genere dei comuni- un manuale” redatto da IRS- istituto per la ricerca sociale