



Ragioneria  
Generale  
dello Stato

# ***La parità di genere nel PNRR***

*Città metropolitana di Bologna*  
*3 maggio 2022*

Aline Pennisi

Ministero dell'economia e delle finanze



# Analisi di genere del MEF-RGS

## Bilancio di genere per il conto consuntivo dello Stato:

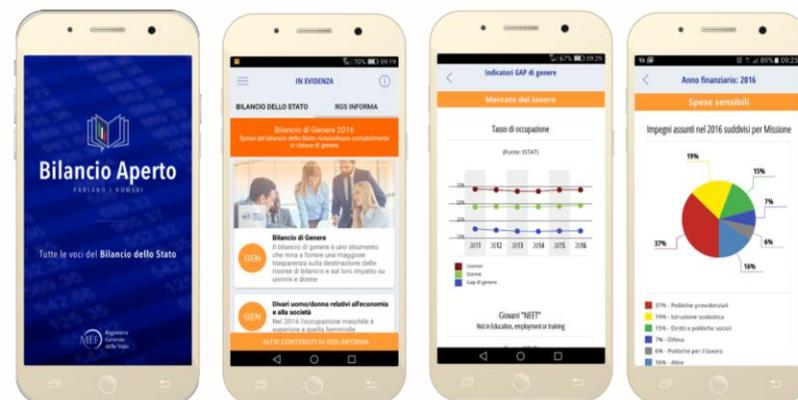
[http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/formazione\\_e\\_gestione\\_del\\_bilancio/rendiconto/bilancio\\_di\\_genere/](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/)

## App «Bilancio Aperto»:

<http://bilancioaperto.mef.gov.it/landing.html>

## Analisi ex-ante potenziale PNRR riduzione divari di genere:

[https://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario\\_II\\_Piano\\_Nazionale\\_di\\_Ripresa\\_e\\_Resilienza\\_e\\_le\\_diseguaglianze\\_di\\_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_II_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf)



## L'attenzione per i divari genere nel PNRR

- **L'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere** per la prima volta in Italia  
[http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0\\_genere.pdf](http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf)
- **Nel PNRR giocano un ruolo fondamentale *milestone e target (M&T)***, gli indicatori che rappresentano gli impegni presi per ciascun investimento/riforma del PNRR --→ alcuni con riguardo ai divari di genere
- **Disposizioni per l'inserimento di clausole sull'occupazione femminile negli appalti PNRR e PNC (art. 47 del dl 77)**

## M&T e altri indicatori monitorati nel PNRR

- Anche nei casi non c'è in *target* PNRR con attenzione al genere, alle amministrazioni si chiede **assicurare in fase di attuazione del Piano, una misurazione degli indicatori prestabiliti anche per sesso**
- **Indicatori comuni UE con ripartizione di genere (uomo/donna/non binario):**
  - Ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno (FTE), uomo/donna/non binario
  - Numero di partecipanti in un percorso di istruzione o di formazione,
  - Numero di persone che hanno un lavoro o che cercano un lavoro
  - Numero di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che ricevono sostegno

## Analisi ex-ante sul potenziale impatto del Piano sui divari di genere

Per una maggiore consapevolezza del potenziale ruolo che il Piano potrebbe avere nel ridurre o mitigare divari di genere a svantaggio delle donne:

- una valutazione qualitativa ex-ante, mirata a individuare **le misure che possono contribuire a contrastare i divari di genere evidenziati da alcuni indicatori-chiave** in diversi ambiti del benessere, nel breve così come nel medio-lungo periodo
- **un'analisi dei settori di attività economica che sono immediatamente attivati dal Piano**, accompagnata da un esame della loro composizione e dinamica occupazionale per genere

## Potenziale impatto del PNRR su indicatori-chiave dei divari

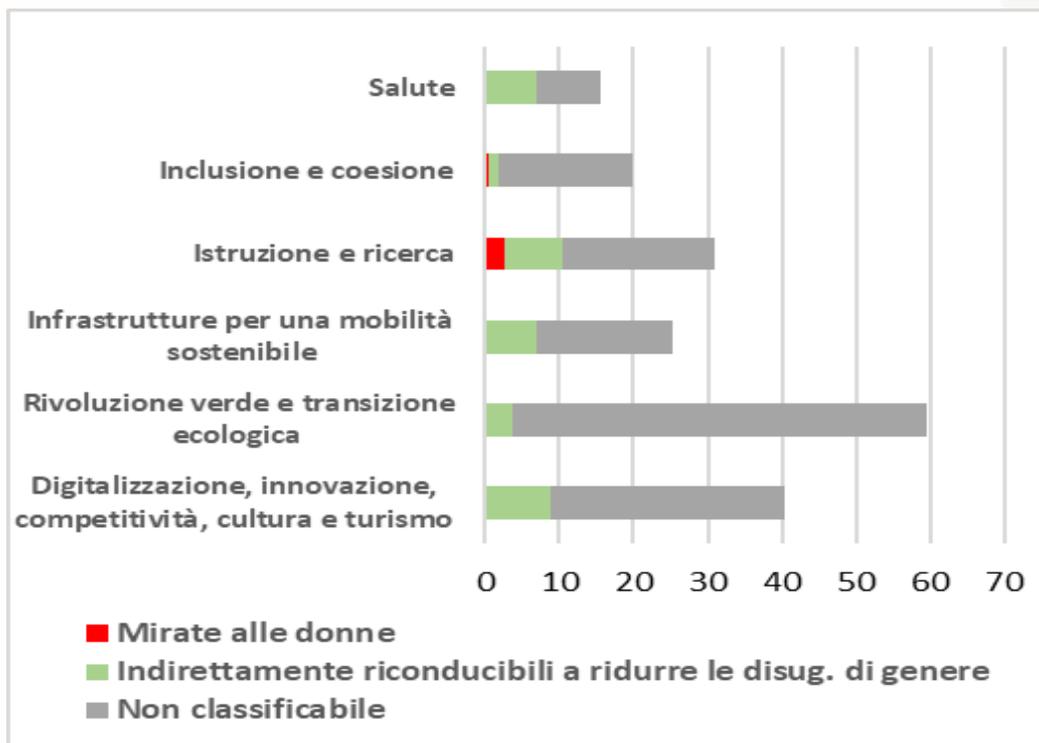
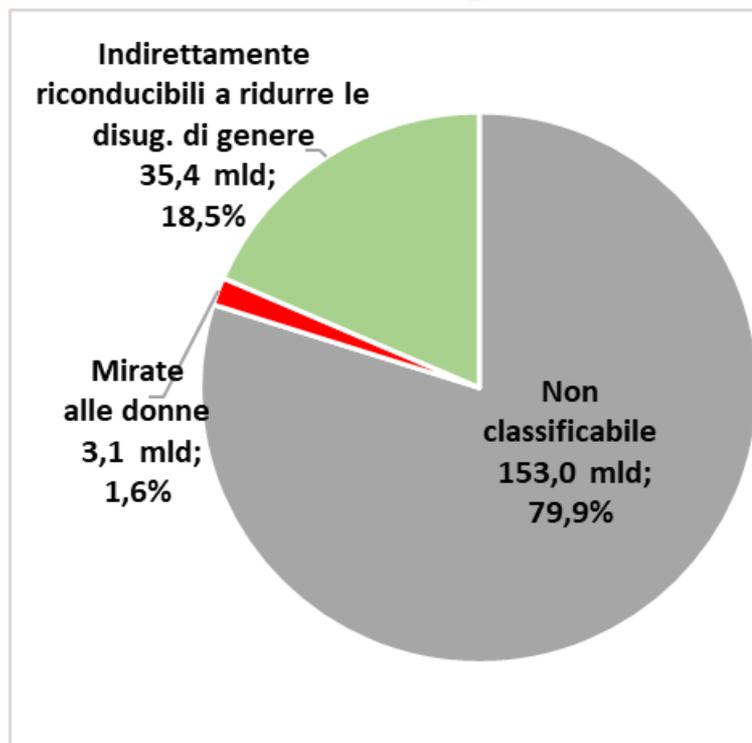
Le misure del Piano sono state analizzate in termini del loro potenziale impatto su un insieme di **indicatori-chiave**:

- ❖ tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro
- ❖ occupazione relativa delle madri
- ❖ asimmetria nel lavoro familiare
- ❖ laureati/e STEM su 1000 residenti
- ❖ persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere
- ❖ speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere.

Hanno **impatto diretto** misure in grado di produrre un effetto più immediato sugli indicatori selezionati e **impatto indiretto** misure che agiscono sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze attraverso strumenti e servizi che, nell'andare a beneficio della collettività intera, producono un impatto maggiore sul benessere delle donne in diversi modi

# Riclassificazione del PNRR secondo una prospettiva di genere

..mettendo assieme le informazioni qualitative e quantitative....



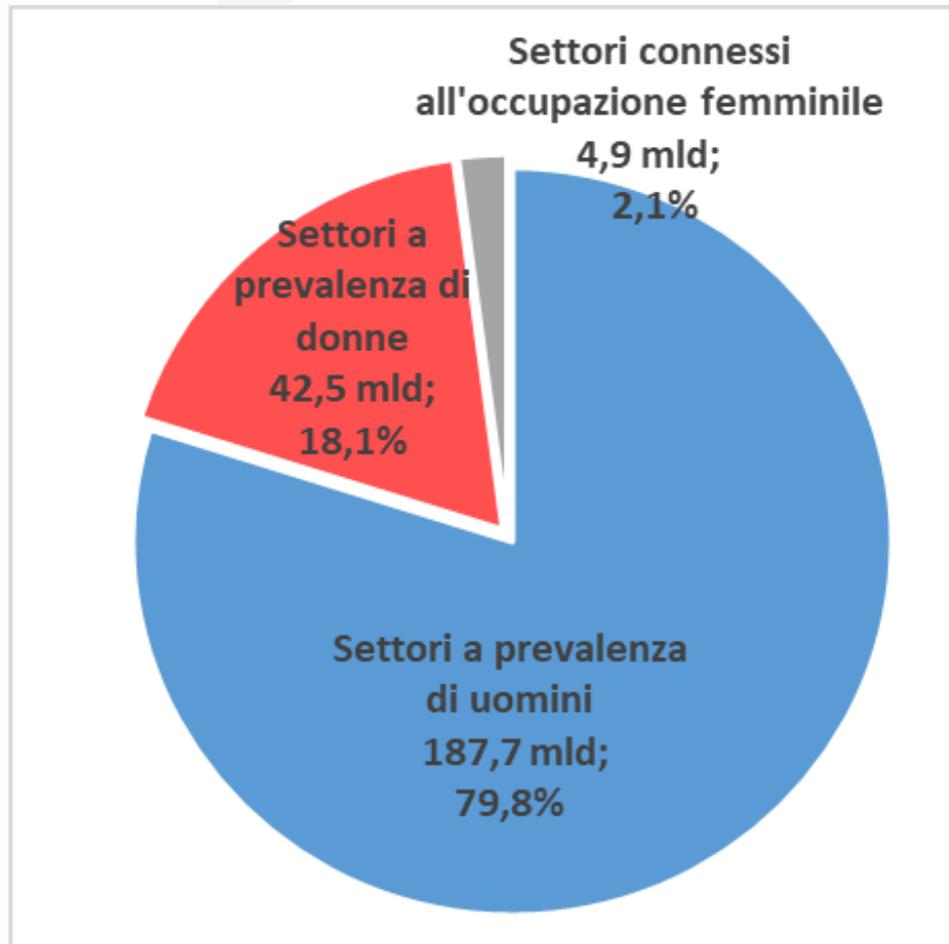
**Spese programmate a valere sulle risorse PNRR, classificate secondo una prospettiva di genere  
Miliardi di euro e percentuale.**

## Riclassificazione del PNRR secondo una prospettiva di genere

Molte misure, seppure non classificate, possono perseguire effetti positivi in termini di riduzione delle disuguaglianze **tenendo conto della dimensione di genere nel disegno degli interventi e nella loro attuazione:**

- ❖ **analizzare il contesto in cui l'intervento è stato attuato o il servizio sarà fornito con dati articolati per genere**
- ❖ **identificare le possibili differenze nella propensione all'accesso all'intervento o servizio** ----→ *una pianificazione urbana partecipata (es. Città di Vienna)*
- ❖ effettuare un monitoraggio per genere dei beneficiari dell'intervento e/o dell'erogazione del servizio
- ❖ effettuare una valutazione in itinere e/o a posteriori dell'intervento.

# Potenziale impatto del PNRR sull'occupazione femminile per settori di attività economica



- Sostegno all'imprenditoria femminile
- sistema per la certificazione parità di genere
- Fiscalità di vantaggio per il lavoro al Sud e nuove assunzioni di giovani e donne

**Spese programmate a valere sulle risorse PNRR, React-EU e Fondo Complementare e classificate secondo la composizione di genere dei settori economici attivati. Anno 2019**

## Potenziale impatto del PNRR sull'occupazione femminile per settori di attività economica

In media **in Italia nel periodo 2015-18 la quota di donne assunte dalle imprese è stata superiore al 30 per cento, benché con una certa variabilità settoriale.**

Assumendo che la dinamica dei prossimi anni sia analoga a quella del periodo 2013-2019:

**Circa un quinto delle risorse è destinato a settori che potrebbero ridurre il gender gap occupazionale di almeno il 50 per cento;** circa il 30 per cento delle risorse a settori che potrebbero ridurre il divario di genere del 30 per cento; circa il 60 per cento delle risorse va a settori che potrebbero potenzialmente ridurre il divario in qualche misura.

**Escludendo le costruzioni,** la quota di spesa dedicata a settori che potrebbero ridurre il divario di genere di almeno il 50 per cento è pari a **circa un terzo;** quasi il 75 per cento va a settori che potrebbero comunque ridurlo.

# Disposizioni volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali negli appalti PNRR e PNC (art. 47 del DL 77/2021)

per concessioni e appalti, di importo superiore o inferiore alle soglie di rilevanza europea

## **Criteria di ammissibilità**

- a) la redazione e la produzione del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (art. 47, comma 2);
- b) la consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3);
- c) la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 47, comma 3-bis).

---→ entro 6 mesi per imprese con meno di 50 dipendenti

# Disposizioni volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali negli appalti PNRR e PNC (art. 47 del DL 77/2021)

## **Requisiti che le stazioni appaltanti devono specificare:**

- il 30 per cento delle assunzioni alla realizzazione del progetto all'occupazione giovanile e femminile
- possibili **clausole premiali**

*Il 30 per cento si riferisce al numero di nuove assunzioni (funzionali) avvenute durante l'esecuzione del contratto.*

## **Deroghe:**

- con specifica motivazione .....
- riserva di una quota inferiore del 30 per cento alle assunzioni di giovani e donne.

## **Penali**, per esempio:

- non presentare il report sulla condizione del personale comporta l'esclusione dalle procedure di gara
- la mancata consegna della relazione di genere fa scattare l'interdizione di 12 mesi da ulteriori procedure di affidamento in ambito PNRR e PNC

# Monitoraggio delle disposizioni per favorire pari opportunità di genere e generazionali negli appalti

Tramite la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici dell'ANAC (ex-DPCM del 15 settembre 2021):

- delibera ANAC n. 122 del 16 marzo 2022:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-122-del-16-marzo-2022>

- i bandi tipo aggiornati:

[Appalti, aggiornato il bando tipo Clausole su pari opportunità e prezzi - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)