

ALESSANDRO RIZZO

LE POLITICHE DI GENERE PER IL MERCATO DEL LAVORO E IL RUOLO DEL PNRR

Ciclo di incontri

Diritti, sviluppo e ruralità: la forza collettiva delle donne

Roma, 8 novembre 2022 – Sala della Biblioteca CREA



L'Unione Europea per la parità di genere – gli elementi più recenti

Impegno Strategico a favore della parità di genere 2016-2019

Strategia Europa 2020

Pilastro europeo dei diritti sociali 2021

Agenda 2030 – ob. 5 uguaglianza / empowerment (trasversale)

Strategia per la parità di genere 2020-2025

- Porre fine alla violenza di genere
- Sfidare gli stereotipi di genere
- Colmare i divari di genere nel mercato del lavoro
- Raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia
- Affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere
- Colmare il divario di assistenza di genere
- Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica



Politiche e strategie in Italia – mercato del lavoro

Gender Equality Index EIGE

lavoro – denaro – tempo
conoscenza – potere – salute

Italia al 14° posto
su 27 Paesi UE
63,8 punti su 100

Maggiori criticità
Posizioni di vertice
Gestione tempo
Conoscenza

Azione legislativa negli
ultimi anni focalizzata su
mondo del lavoro

Conciliazione

Genitorialità

Impresa

Family Act Legge 7 aprile 2022 n. 32 – riforma strutturale delle politiche di supporto alla famiglia congedi parentali, congedi di paternità obbligatori e strutturali, incentivi al lavoro femminile detrazioni per i servizi di cura, promozione del lavoro flessibile

Assegno unico – beneficio economico per ogni figlio a carico

Rafforzamento **strumenti di sostegno alla creazione e sviluppo di imprese** a prevalente o totale partecipazione femminile



Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026

Lavoro

Reddito

Competenze

Tempo

Potere

*Per ciascuna priorità individuata sono individuati
target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026
+5 punti Gender Equality Index per rientrare nelle prime 10 posizioni*

In attuazione della Strategia → **Piano Strategico Nazionale per la Parità di genere**
(Legge di bilancio 2022)

Cabina di regia interistituzionale + Osservatorio Nazionale per le Politiche di genere

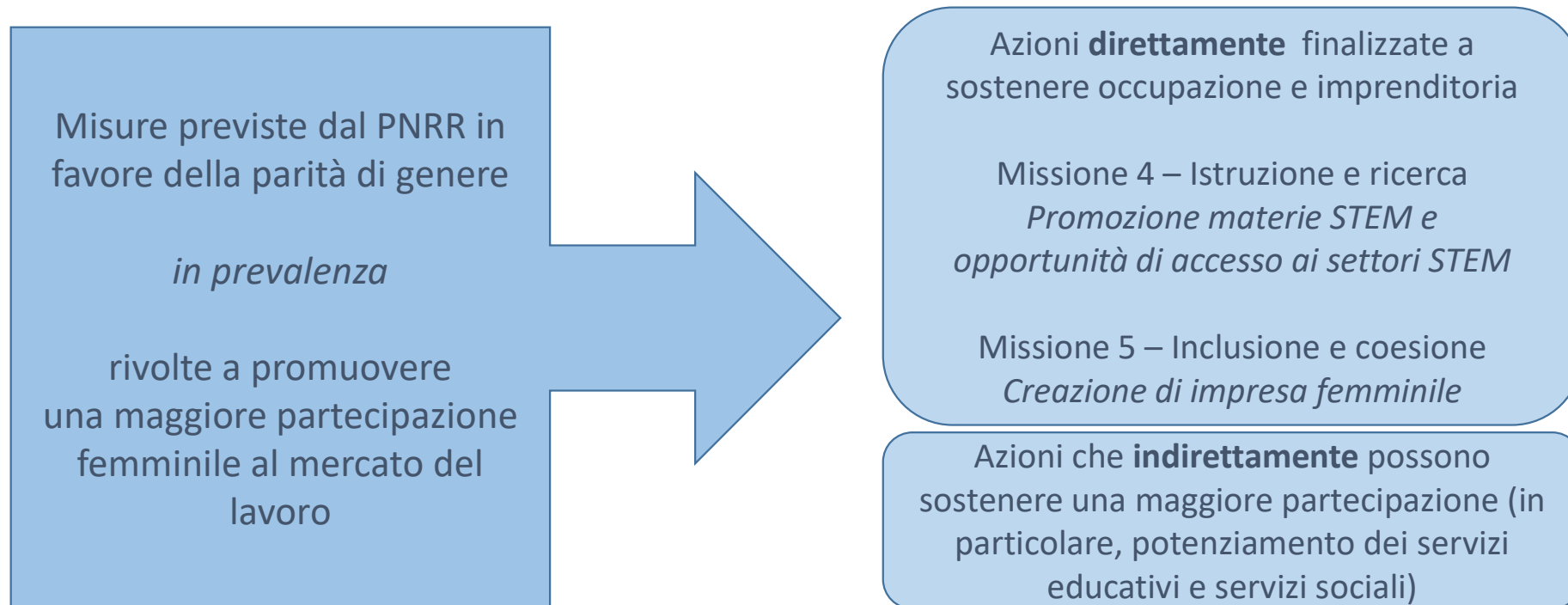
PNRR

Pari opportunità di genere come principio trasversale
insieme a *Giovani e Mezzogiorno*

Azioni volte a sostenere la partecipazione delle donne
Azioni indirettamente riconducibili alle finalità di pari opportunità



Le azioni del PNRR per la promozione della partecipazione delle donne



Rafforzamento dei servizi di cura e custodia considerato come elemento di sostegno alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, in una prospettiva di alleggerimento e redistribuzione dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari



Obiettivi e azioni del PNRR per l'agricoltura

Macro-obiettivi del PNRR per l'agricoltura

Competitività del sistema alimentare

Produzione energetica da fonti rinnovabili, riduzione delle emissioni, miglioramento della sostenibilità dei processi produttivi

Miglioramento della capacità di adattamento ai cambiamenti climatici, prevenzione del dissesto idrogeologico

COMPONENTE ECONOMIA CIRCOLARE E AGRICOLTURA SOSTENIBILE

Sviluppo della logistica - *800 milioni*

Parco Agrisolare - *1,5 miliardi*

Innovazione e meccanizzazione nel settore agricolo - *500 milioni*

FINANZIAMENTI SU PROGRAMMAZIONE COMPLEMENTARE AL PNRR

Contratti di filiera e di distretto - *1,2 miliardi*

Sviluppo del biogas e del biometano - *1,92 miliardi*

TUTELA TERRITORIO E RISORSA IDRICA

Resilienza dell'agrosistema irriguo - *880 milioni*

Altri progetti: "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ DEL SISTEMA PRODUTTIVO"; "TURISMO E CULTURA 4.0"; "AGRO-VOLTAICO"



Il principio di pari opportunità trasversale nel PNRR

**Principio di parità
di genere
trasversale
nel PNRR**

Indicazioni a livello comunitario

Raccomandazioni specifiche per paese (*Country-Specific Recommendations* Semestre Europeo)

Gender mainstreaming

La trasversalità della priorità di genere nel PNRR, così come declinata nella programmazione, non sembra avere sufficiente forza e chiarezza per determinare un impatto incisivo e risolutivo

Questioni relative alla misurazione degli impatti (assenza di missioni specificamente dedicate, preponderanza di azioni cosiddette indirette)



Introduzione di dispositivi volti a massimizzare il possibile impatto di genere, consolidandone le caratteristiche di quantificazione e misurabilità

Clausola di priorità relativa ai bandi di gara

per l'attuazione del PNRR e del PNC

→ Art. 47 D.L. 77/2021

→ Linee guida D.M. 7 dicembre 2021

Obbligo di assicurare l'assunzione di giovani e donne in una quota pari almeno al 30% delle assunzioni che si rendono necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione delle attività ad esso connesse e strumentali

Sistema di Certificazione della parità di genere

Riconoscimento delle misure adottate dai datori di lavoro per la riduzione dei divari di genere

Inoltre...**estensione obbligo produzione rapporto biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile per aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti (prima il limite era 100)

→ art. 3 Legge 162/2021



Ulteriori elementi di criticità per l'attuazione del PNRR

Fattori connessi al coinvolgimento degli enti locali	<i>Incertezza sui costi, esperienza nella progettazione, disponibilità di risorse umane per sostenere il carico aggiuntivo delle procedure innovative</i>
Capacità di spesa dei fondi strutturali europei	<i>Prestazioni insoddisfacenti registrate finora</i>
Quadro degli appalti pubblici e delle concessioni	<i>Complessità e incertezza</i>
Investimenti delle imprese scoraggiati	<i>Procedure amministrative lunghe, complesse e imprevedibili</i>

Allo stato attuale, l'ammontare di risorse effettivamente spese per i progetti del PNRR nel corso del 2022 sarà inferiore alle proiezioni presentate nel DEF (ritardo nell'avvio di alcuni progetti, tempi di adattamento per le innovative procedure del PNRR, incremento dei costi per le opere pubbliche) – cfr. NADEF 2022



Conclusioni – il ruolo della PA e la parità di genere

La mancata partecipazione delle donne mina le stesse potenzialità del PNRR

che richiede per il suo completamento un impegno massimale di tutte le risorse e le opportunità disponibili

Efficacia della Pubblica Amministrazione

*elemento primario
per la riuscita della sua attuazione*

**La conseguente necessità di rafforzare la capacità amministrativa della PA
si lega alle dinamiche di genere**

Misure urgenti per l'attuazione del PNRR

Disegno di legge 36/2022 – art. 5 finalità di rafforzamento dell'impegno per l'equilibrio di genere in particolare nel comparto pubblico

**Linee guida sulla parità di genere
nell'organizzazione e gestione del rapporto
di lavoro con le pubbliche amministrazioni**

Ministro Funzione Pubblica Brunetta e Ministra Pari Opportunità Bonetti (6 ottobre 2022 – in attuazione del Disegno di legge 36/2022)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.org