

Alla Presidente dell'Assemblea legislativa

(rif. nota prot. PG/2022/8531 del 22/03/2022)

SEDE

- 4934** - Risoluzione per impegnare la Giunta a promuovere il Gender responsive public procurement (Grpp), ovvero l'introduzione nelle procedure di gara di criteri intesi a riconoscere e premiare le imprese che, al proprio interno, promuovono la parità di genere. (21 03 22)  
A firma dei Consiglieri: Zamboni, Mori, Amico, Caliandro, Rossi, Fabbri, Mumolo

(Prot.: PG/2022/8514 del 22/03/2022)

La Commissione assembleare per la parità e per i diritti delle persone, nella seduta del 7 aprile 2022, ha approvato la risoluzione in oggetto nel testo che si allega per il seguito di competenza.

Distinti saluti.

F.to  
Il Presidente  
Federico Alessandro Amico

---

PROGETTI DI LEGGE E DI REGOLAMENTO  
ATTI E RELAZIONI DI COMPETENZA DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA

---

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

XI LEGISLATURA

ASSEMBLEA LEGISLATIVA

---

COMMISSIONE PER LA PARITÀ E PER I DIRITTI DELLE PERSONE

**4934** - Risoluzione per impegnare la Giunta a promuovere il Gender responsive public procurement (Grpp), ovvero l'introduzione nelle procedure di gara di criteri intesi a riconoscere e premiare le imprese che, al proprio interno, promuovono la parità di genere.

A firma dei Consiglieri: Zamboni, Mori, Amico, Caliandro, Rossi, Fabbri, Mumolo

Approvata nella seduta del 7 aprile 2022

**4934** - Risoluzione per impegnare la Giunta a promuovere il Gender responsive public procurement (Grpp), ovvero l'introduzione nelle procedure di gara di criteri intesi a riconoscere e premiare le imprese che, al proprio interno, promuovono la parità di genere.

A firma dei Consiglieri: Zamboni, Mori, Amico, Caliandro, Rossi, Fabbri, Mumolo

### **L'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna**

#### **PREMESSO CHE**

la strategia della Commissione europea in materia di parità di genere per il periodo 2020-2025 ha lo scopo di costruire una Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini siano superate con azioni concrete ispirate ai principi di trasversalità e intersezionalità;

l'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare, ha un forte impatto positivo sull'economia e sull'autonomia femminile, soprattutto a seguito delle conseguenze derivate dalla pandemia che ha penalizzato in particolare giovani e donne;

a sostegno di questi obiettivi di sistema è necessario promuovere il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti che costituiscono il tessuto connettivo del mondo del lavoro, al fine di colmare il divario di genere nei livelli di occupazione, di retribuzione e di posizione nelle società pubbliche e private;

il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) trasmesso dal Governo italiano alla Commissione europea prevede condizionalità trasversali a favore della parità di genere come priorità trasversale e sarà valutato a Bruxelles in un'ottica di *gender mainstreaming*. Le linee di intervento prevedono relazioni di conformità a carico delle aziende, inserimento di requisiti premiali nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, nel rispetto *“dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione, nonché dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi dell'Unione europea, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile”*;

per l'attribuzione delle misure premiali alle imprese previste dal PNRR si fa riferimento diretto all'impegno *“a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione*

*del lavoro*”, nel solco degli indirizzi ormai risalenti assunti dalla L.R. n. 6 del 2014, del Patto regionale per il lavoro e per il clima, nonché di DSR, FSE e FESR;

nella missione 5 “Inclusione e coesione” del PNRR, il Governo ha inserito la certificazione di parità, destinando a questo obiettivo 10 milioni di euro, per affiancare le imprese nella riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne e alla trasparenza salariale, favorendo tra l’altro l’imprenditorialità femminile, per realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro.

### **CONSIDERATO CHE**

secondo il Bilancio di genere 2021, curato dal Dipartimento della ragioneria generale dello Stato per la prima volta dal 2013, l’occupazione femminile nel 2020, l’anno dello scoppio della pandemia da Covid-19, è scesa al 49% rispetto al 50,1% del 2019 (mentre in Europa le donne occupate sono il 62,7%). La distanza del tasso di occupazione femminile da quello maschile è arrivata a toccare i 18,2 punti percentuali, contro i 10,1 punti della media europea. Il tasso di occupazione femminile scende poi ulteriormente tra le donne giovani (33,5%) e le donne che vivono nel Sud Italia (32,5%). Nel Bilancio di genere si segnala inoltre che il tasso delle donne Neet – ossia delle giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione – è cresciuto dal 27,9% al 29,3%, contro una media dell’Unione europea del 18%. Aumentano anche il numero di donne costrette al lavoro part-time involontario (ossia un lavoro part-time mentre sono alla ricerca di un’occupazione full-time): dal 60,8% del 2019 si è passati al 61,2% del 2020. In Europa questo tasso è al 21,6%, circa tre volte in meno;

come dimostra il Bilancio di genere 2021, dopo un costante aumento a partire dal 2014, la pandemia ha rallentato notevolmente la crescita delle imprese femminili, che nel 2020 rappresentavano il 21,9% del totale (in calo di circa 4mila unità rispetto all’anno precedente), registrando poi una crescita nel 2021 che va consolidata per sostenere le opportunità di reddito ed autonomia delle donne;

secondo il Gender Diversity Index 2021, studio curato dall’associazione European Women on Boards, che ogni anno analizza la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei vertici aziendali delle maggiori realtà europee, in Italia la percentuale di donne che ricoprono il ruolo di Amministratore delegato è scesa al 3% (nel 2020 erano il 4%), posizionando il nostro Paese in fondo alla classifica europea. Per quanto riguarda le società quotate in Borsa, le donne rappresentano il 38,8% dei componenti dei consigli di amministrazione.

### **EVIDENZIATO CHE**

il Next Generation EU prescrive ai Paesi EU di investire almeno il 37% del Fondo ricevuto in misure a favore del clima ed almeno il 20% per la digitalizzazione, due settori che vedono l’occupazione maschile predominare. Sebbene la parità di genere sia una priorità trasversale, senza interventi specifici per promuovere l’occupazione femminile anche in questi due settori fortemente finanziati l’impatto maggiore sarebbe a favore

dell'occupazione maschile, con il risultato paradossale di ampliare ancora di più il divario occupazionale di genere;

tra le novità significative previste dalla legge 162/2021, in vigore dal 3 dicembre, che modifica il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2006) per provare a invertire la rotta sul ritardo femminile nella partecipazione al mercato del lavoro in Italia e a ridurre le differenze sul piano retributivo e di crescita professionale tra i due generi è stata introdotta una certificazione di parità di genere, attribuita alle aziende per attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità: le imprese che ne entreranno in possesso, otterranno uno sconto dell'1% (fino a 50mila euro all'anno) sui contributi da versare.

#### **RILEVATO CHE**

nel 2020 in Regione Lazio, a valle di un ampio percorso di confronto e collaborazione anche con la Consigliera regionale di parità, la Direzione regionale centrale acquisti (Drca) ha iniziato a inserire nelle procedure di gara regionali per l'affidamento di forniture di servizi il "Gender responsive public procurement (Grpp)", ossia criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico "migliorativo" ai concorrenti che garantiscano parità di genere all'interno delle proprie organizzazioni;

ad oggi i criteri del Grpp introdotti dalla Regione Lazio fanno riferimento alla percentuale di donne in ruoli apicali; all'assenza di verbali di discriminazione di genere; al possesso della certificazione SA8000 (*social accountability*) o della UNI EN ISO 26000:2020 (sulla cosiddetta responsabilità sociale) o ad altre certificazioni equivalenti, criterio, quest'ultimo, indirettamente legato alla gender equality. L'incidenza di tali criteri è compresa tra l'8% e il 10% del punteggio tecnico totale attribuito;

tale procedimento di valorizzazione, oltre che legittimato dalle fonti normative, si fonda sul presupposto – peraltro suffragato da molti studi in materia – che una migliore sostenibilità e una maggiore inclusività di genere all'interno delle organizzazioni possano tradursi anche in una migliore capacità da parte dell'organizzazione stessa di fornire servizi migliori;

le prime quattro procedure di gara regionali indette dalla Drca della Regione Lazio contenenti i criteri di gender equality hanno portato a risultati incoraggianti: tutti gli operatori economici risultati aggiudicatari sono in possesso di almeno una certificazione sulla responsabilità sociale e possono vantare l'assenza di verbali di discriminazione di genere.

#### **RICORDATO CHE**

a livello europeo, sono già in corso diverse esperienze istituzionali in tema di Grpp. Tra i paesi spicca la Svezia che vanta un'esperienza decennale; la città di Vienna ha istituito un gruppo di lavoro per la promozione della parità di genere attraverso il public procurement mediante lo sviluppo di strumenti ad hoc; il governo catalano, nell'ambito di un accordo quadro per servizi di pulizia, ha istituito una commissione di monitoraggio dedicata a

verificare il rispetto degli impegni assunti in fase di gara; il governo di Castilla la Mancha e la città di Salamanca, in Spagna, richiedono all'aggiudicatario la produzione di una reportistica che attesti il rispetto dei requisiti e delle misure di gender equality proposte in fase di gara.

#### **SOTTOLINEATO CHE**

l'art. 6 commi 2 e 3 della L.R. 27 giugno 2014 n. 6, in sostanziale anticipo rispetto alla normativa odierna, prevedono testualmente che *“La Regione Emilia-Romagna e gli enti locali nella predisposizione di bandi, forme di collaborazioni, selezioni, si impegnano ad adottare, laddove compatibili con la normativa nazionale e con il diritto dell'Unione Europea, criteri di valutazione volti a valorizzare i soggetti che contribuiscano a promuovere o abbiano promosso nell'ambito della propria organizzazione i principi egualitari e antidiscriminatori di cui alla presente legge, come l'equilibrio della rappresentanza nella governance, la previsione della responsabilità sociale d'impresa in materia antidiscriminatoria, l'adozione di soluzioni conciliative dei tempi di vita e di lavoro”, nonché che “I criteri applicativi dei correttivi paritari in atti, delibere e procedimenti amministrativi regionali saranno elaborati ed attuati da ciascuna direzione generale per le materie di competenza.”;*

la “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” prevede il Bilancio di genere (Art. 36) ed il Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere (Art. 40), quali strumenti di monitoraggio e misurazione delle politiche regionali in tema di pari opportunità, nell'ambito della complessiva valutazione delle politiche pubbliche, per verificare il diverso impatto delle politiche sulla condizione di donne e uomini, essendo tale misurazione indispensabile per l'efficacia nonché la rimodulazione delle stesse;

nelle proprie Linee di mandato 2020-2025 e nel Patto per il lavoro e il clima, la Giunta dell'Emilia-Romagna ha inserito la necessità di un *“Women New Deal”*, ovvero un piano di azioni culturali, economiche e sociali per la promozione del protagonismo femminile in tutti i settori quale fattore di modernizzazione della società, riconoscendo altresì la centralità di progetti di empowerment occupazionale e lavorativo delle donne per colmare tutti i pesanti gap di genere che frenano la loro partecipazione e il loro contributo al miglioramento del quadro economico-sociale;

il programma di mandato cita espressamente un *“Osservatorio regionale per monitorare l'impatto che l'emergenza COVID-19 avrà sul lavoro femminile”* quale base statistica necessaria alla definizione del piano di interventi;

la Regione Emilia-Romagna, con la legge regionale 20 maggio 2021 n. 4 “Legge europea per il 2021”, al fine di conseguire l'applicazione del principio di eguaglianza tra donne e uomini e l'effettiva parità tra i generi in ogni ambito della società, si impegna ad effettuare di norma e salvo motivate ragioni d'urgenza, la valutazione dell'impatto di genere ex ante per migliorare la qualità e l'efficacia delle leggi regionali, in coerenza con le finalità e i principi di cui alla Legge Regionale 7 dicembre 2011 n. 18;

la Regione Emilia-Romagna, attraverso un bando rivolto a Enti locali, associazioni di promozione sociale e volontariato, stanZIA 1,9 milioni di euro nel biennio 2021-2022, per sostenere il lavoro femminile e promuovere progetti innovativi per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle donne;

la Regione, nel nuovo Piano regionale contro la violenza sulle donne, prevede azioni di sostegno al recupero dell'autonomia abitativa ed economica, come l'offerta di alloggi a canone calmierato e la sperimentazione del reddito di libertà, riconoscendo che l'indipendenza economica permette alle donne di allontanarsi con meno difficoltà da rapporti violenti e maschi maltrattanti.

#### **SOTTOLINEATO INOLTRE CHE**

secondo l'Ispettorato interregionale del Lavoro Nord-Est nel 2020 ci sono state in Emilia-Romagna 4.174 dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici, di cui 2.984 sono state richieste direttamente dalle stesse per la difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate anche ai servizi per l'infanzia.

#### **Tutto ciò premesso e considerato**

#### **IMPEGNA LA GIUNTA REGIONALE**

a valutare, fin dalla predisposizione dei prossimi bandi regionali, gli strumenti più adeguati per l'introduzione, nelle procedure di gara, di criteri premiali di Gender responsive public procurement (Grpp) al fine di riconoscere e premiare il valore aggiunto delle imprese, anche nella forma di raggruppamenti temporanei o consortili, che al proprio interno promuovono la parità di genere e le pari opportunità, in linea con gli obiettivi strategici regionali, nazionali ed europee in materia di politiche del lavoro e d'impresa;

a valutare le modalità in linea con i criteri individuati dalla normativa nazionale di applicazione/adozione della certificazione per la parità di *genere delle imprese in conformità con gli indirizzi del sistema regionale*, nel rispetto e in attuazione della responsabilità pubblica della Regione Emilia-Romagna nella promozione, monitoraggio e verifica delle politiche di genere;

a condividere la conoscenza di tali pratiche con la rete degli Enti Locali e di tutti i soggetti che a vario titolo svolgono un ruolo attivo nell'attuazione delle politiche del lavoro in Regione Emilia-Romagna;

a valutare strumenti idonei a supportare gli enti locali – soprattutto i comuni più piccoli che non dispongono di risorse proprie a questo fine – nei percorsi di formazione delle figure dirigenziali e tecniche in materia di raccolta e analisi delle statistiche di genere e di costruzione di indicatori utili alla valutazione ex-ante ed ex-post dell'impatto di genere delle misure adottate, a partire da quelle finanziate con il PNRR e i fondi europei.

*Approvata a maggioranza dalla Commissione per la parità e per i diritti delle persone nella seduta del 7 aprile 2022.*