



**ATTO N. 1098**

**MOZIONE**

*del Consigliere Carissimi*

***“IN MERITO ALL'ADOZIONE DELLO STRUMENTO DEL GENDER RESPONSIVE PUBLIC  
PROCUREMENT NELLE PROCEDURE DI EVIDENZA PUBBLICA DI COMPETENZA  
REGIONALE”***

---

*Depositato alla Sezione Flussi documentali e Archivi*

*il 03/11/2021*

*Trasmesso ai Consiglieri regionali e al Presidente della Giunta regionale il 08/11/2021*



Gruppo assembleare  
**Legambiente**  
Il Consigliere  
**Daniele Carissimi**

## MOZIONE

*"In merito all'adozione dello strumento del Gender Responsive Public Procurement nelle procedure di evidenza pubblica di competenza regionale"*

### Premesso che:

- Dalla Relazione 2020 per Paese relativa all'Italia redatta dalla Commissione europea<sup>1</sup> emerge che nel nostro Paese:
  - o il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1%: dato di molto inferiore rispetto al 67,4% della media europea;
  - o il tasso di inattività delle donne attribuibile a responsabilità di assistenza è in continua crescita dal 2010 e ha raggiunto nel 2020 il 35,7% contro il 31,8% della media UE, complice anche la mancanza di servizi di assistenza adeguati e paritari tra donna e uomo;
- Dalla medesima relazione si evince che, in Italia, le donne che svolgono un'attività lavorativa sono più penalizzate rispetto agli uomini sia in termini di stipendio percepito che a livello di precarietà lavorativa:
  - o sia nel settore privato che nel settore pubblico le donne che rivestono posizioni apicali sono meno degli uomini;
  - o a tale dato corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni rispetto agli uomini;
  - o la maternità e le responsabilità connesse all'assistenza di anziani o familiari disabili sono spesso causa della mancanza di avanzamento professionale delle donne;
- A causa di tali criticità, nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality*<sup>2</sup>, attualmente l'Italia è al 14° posto tra i Paesi dell'Unione europea, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media degli altri stati;
- Dal Report delle Nazioni Unite "*The Impact of COVID-19 on Women*" emerge che le donne sono tra le categorie che più hanno sofferto l'impatto della pandemia da Covid-19: si stima invero che la chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti abbia aumentato fortemente la mole di lavoro domestico e di assistenza familiare posto a carico delle donne, incrementando il divario di genere.

### Dato che:

<sup>1</sup> [https://www.agenziacoese.gov.it/news\\_istituzionali/semestre-europeo-2020-country-report/](https://www.agenziacoese.gov.it/news_istituzionali/semestre-europeo-2020-country-report/)

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-italy>



Gruppo assembleare

Legambiente

Il Consigliere

Daniele Carissimi

- Dal rapporto *“Le asimmetrie di genere nella società umbra”* realizzato dall’Agenzia Umbria Ricerche e pubblicato nell’aprile 2021<sup>3</sup>, emerge che il **tasso di occupazione** delle donne in Umbria è significativamente più basso di quello degli uomini e, con un differenziale pari a 13,5 punti percentuali (58% donne, 71,5% uomini), si colloca circa a metà classifica tra le regioni italiane, in posizione sovraordinata alla media nazionale ma distante di circa due punti dalle regioni del nord;
- Dal medesimo studio emerge che sul tasso di occupazione femminile in Umbria influiscono una moltitudine di fattori, tra cui, tra l’altro, la **maternità**: i dati evidenziano infatti che le donne senza figli hanno maggiori opportunità lavorative mentre all’aumentare del numero dei figli le stesse diminuiscono proporzionalmente;
- Quanto alle donne che svolgono un’attività lavorativa, in Umbria si registra la percentuale più alta (23,3% nel 2019) di lavoratrici in condizione di **part-time c.d. involontario**, ovvero accettato in assenza di un’alternativa a tempo pieno, a fronte del solo 5,1% di uomini interessati da tale condizione;
- Secondo i dati Istat relativi all’anno 2019, il gap di genere a livello di **retribuzione** si attesta in Umbria sui 3,3 punti percentuali: le donne che ricevono uno stipendio basso (per tale intendendosi uno stipendio inferiore a 2/3 di quello mediano sul totale dei dipendenti analizzati) sono il 10,6%, contro circa il 7,3% degli uomini;
- Tra le altre problematiche di rilievo che investono il mondo del lavoro femminile in Umbria vi è il disallineamento tra titolo di studio e occupazione: il fenomeno della **overeducation** riguarda invero il 36,5% delle donne umbre occupate a fronte del 25,6% delle donne italiane e con uno scarto di 6,3 punti percentuali rispetto ai lavoratori umbri (30,2%);
- Con riferimento all’opportunità per le donne di accedere a **posizioni apicali**, dal Rapporto Donne Manageritalia del 2019 si evince che in Umbria, nel settore privato, le donne rappresentano l’11,2% dei dirigenti privati contro il 17,1% a livello medio italiano.

#### Rilevato che

- Tra gli strumenti introdotti dalla Commissione europea nell’ambito dei cicli di programmazione, per favorire gli investimenti finalizzati a ridurre il divario di genere vi è il **Gender Responsive Public Procurement (GRPP)**;
- Tale strumento prevede l’inserimento, nelle procedure di evidenza pubblica indette dalle Pubbliche Amministrazioni - il principale acquirente nel mercato di beni e servizi - di criteri premiali che tengano conto, in fase di assegnazione del punteggio e di aggiudicazione del contratto, delle iniziative organizzative e gestionali attuate dagli operatori economici concorrenti al fine di aumentare l’occupazione femminile, ridurre le discriminazioni economiche e retributive di genere, promuovere la partecipazione

<sup>3</sup> <https://www.agenziaumbriaricerche.it/agenda/le-asimmetrie-di-genere-nella-societa-umbra/>



Gruppo assembleare  
**Legambiente**  
Il Consigliere  
**Daniele Carissimi**

delle donne in ruoli apicali, favorire organizzazioni del lavoro *family friendly* e, più in generale, ridurre il *gender gap* in ambito lavorativo;

- Tale strumento mira a fare delle Pubbliche Amministrazioni un modello di committenza e a stimolare la diffusione e l'applicazione, anche tra gli operatori economici privati, di misure che valorizzino la parità di genere nel mondo del lavoro;
- Tra gli elementi potenzialmente idonei a dimostrare la sensibilità degli operatori economici al tema della parità di genere e dunque valutabili in sede di aggiudicazione di una gara d'appalto rientrano ad esempio:
  - o l'attivazione, all'interno dell'impresa, di percorsi di formazione finalizzati a sensibilizzare il personale sul tema del *gender gap* e a scardinare gli stereotipi legati al genere;
  - o la presenza di misure *family friendly* quali i congedi obbligatori per i padri, il bonus gravidanza, l'estensione della durata del congedo obbligatorio, la presenza di asili nido aziendali e di misure finalizzate a migliorare il benessere organizzativo e il clima organizzativo all'interno dell'azienda nonché a favorire la redistribuzione del carico di cura familiare tra uomini e donne;
  - o il possesso della certificazione internazionale di Social Accountability (SA 8000) che qualifica le organizzazioni che investono sulla sostenibilità sociale ad esempio con asili nido aziendali, tutele per la conciliazione tra vita e lavoro, orari compatibili con la genitorialità etc.;
  - o lo svolgimento periodico di analisi della popolazione aziendale e dei relativi fabbisogni, in termini di conciliazione vita-lavoro;
  - o l'assenza di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere o di sentenze passate in giudicato di condanna al reintegro nel posto di lavoro di lavoratrici illegittimamente licenziate;

Osservato che:

- Il D.L. 77/2021 conv. con mod. dalla L. 118/2021 (cd. Decreto Semplificazioni-bis) dedica particolare attenzione al tema della parità di genere in ambito lavorativo prevedendo, al suo articolo 47, che nelle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse europee del Recovery Fund:
  - o le stazioni appaltanti debbano prevedere, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere, tra l'altro, la parità di genere;
  - o ulteriori misure premiali possano prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato, tra l'altro, che:



Gruppo assembleare  
**Lega Umbria**  
Il Consigliere  
**Daniele Carissimi**

- utilizzi o si impegni 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;
  - abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- Il tema del *Gender Responsive Public Procurement* è un tema di particolare attualità in quanto inserito anche all'interno del PNRR come condizione premiale dei piani di sviluppo e riforma ivi previsti;

In particolare, all'interno della Missione 5 (Coesione e inclusione) del PNRR, tra gli interventi in materia di politiche del lavoro è prevista l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, la cui finalità è quella di accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità);

**Rilevato che:**

- Nel 2016, la Regione Umbria ha emanato la L.R. 25 novembre 2016, n. 14 recante "*Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini*", tra i cui obiettivi rientrano:
  - la promozione di progetti per la paritaria valorizzazione di genere e per il contrasto degli stereotipi e dei pregiudizi e l'incentivo alla scelta consapevole e libera delle carriere di studio, dei lavori e delle professioni per entrambi i generi;
  - il perseguimento dell'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini attraverso politiche di conciliazione e di condivisione delle responsabilità;
  - la promozione dell'occupazione femminile e il sostegno al lavoro qualificato delle donne nella pubblica amministrazione, nelle imprese private e nel lavoro autonomo, attraverso l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro, la progressione di carriera, la presenza negli organi decisionali e il contrasto alla discriminazione e alla segregazione formativa e professionale, nonché il contrasto alla disparità retributiva tra uomini e donne;
- A tali fini la predetta legge introduce importanti strumenti volti a garantire la parità di genere nel mondo del lavoro e a favorire l'occupazione delle donne tra cui, ad esempio:
  - l'attivazione di programmi e strumenti di sostegno e per l'occupabilità, con specifica attenzione alla popolazione femminile;



Gruppo assembleare  
**Lega Umbria**  
Il Consigliere  
**Daniele Carissimi**

- la sperimentazione sul territorio di iniziative di impresa, di politica attiva e di promozione dell'occupazione femminile;
  - l'attribuzione di premialità e incentivi alle imprese e agli studi professionali per l'assunzione di donne disoccupate ed inoccupate iscritte ai servizi per il lavoro;
  - la previsione di forme di sostegno e promozione all'imprenditoria femminile;
  - l'attivazione di percorsi formativi destinati a valorizzare e rafforzare la presenza femminile nel lavoro autonomo e nell'impresa nei settori di intervento strategici per l'economia regionale,
  - la diffusione dell'utilizzo del congedo di maternità, di paternità e parentale e la promozione del part-time connesso ad esigenze familiari;
  - la formazione e la riqualificazione del management, pubblico e privato, secondo un'ottica di genere;
- Tra gli strumenti previsti non risulta tuttavia ricompreso il *Gender Responsive Public Procurement*, la cui adozione potrebbe arricchire e completare le politiche di genere adottate dalla Regione Umbria nel campo del lavoro, della formazione e dell'impresa;

**Osservato che:**

- A oggi nel panorama italiano, solo due Regioni, il Lazio e la Puglia, hanno adottato lo strumento del GRPP all'interno delle loro politiche regionali, rispettivamente:
  - con l'emanazione della LR 10 giugno 2021 n. 7 e recante "*Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne*";
  - con l'approvazione della Delibera di Giunta n. — del 28 luglio 2021
- In particolare, la LR 7/2021 della Regione Lazio, al suo articolo 13 prevede che negli appalti pubblici per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli enti dalla stessa dipendenti o controllati, nonché ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali, la Regione promuova l'introduzione di criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico alle imprese in possesso di determinati requisiti e che attestino:
  - l'assenza, negli ultimi tre anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere;
  - il possesso della certificazione internazionale di Social Accountability (SA 8000);
  - l'iscrizione al Registro regionale delle aziende virtuose che attuano la retribuzione di genere o la redazione di un rapporto sulla situazione del personale da cui si evince il minor aggravio retributivo tra uomo e donna;



Gruppo assembleare  
**Legambiente**  
Il Consigliere  
**Daniele Carissimi**

- Analogamente, con la DGR n. — del 28 luglio 2021 sono stati approvati in Puglia gli indirizzi per l'introduzione del *Gender responsive public procurement* nelle procedure di evidenza pubblica di competenza della regione e individuati una serie di criteri di aggiudicazione grazie ai quali è possibile valutare la qualità della struttura organizzativa del personale coinvolto nell'esecuzione della prestazione oggetto dell'appalto e di criteri aggiuntivi da applicare in presenza di offerte valutate come equivalenti.

È inoltre stata prevista la realizzazione di una sperimentazione attraverso procedure pilota per la valutazione delle pratiche attuate al fine di raccogliere raccomandazioni operative e la progettazione di Linee Guida per la redazione dei capitolati di gara e di indicazioni per le stazioni appaltanti, sulla scorta di quanto maturato nell'ambito della sperimentazione.

**Tutto ciò premesso**

**SI IMPEGNA**  
**LA GIUNTA REGIONALE**

- i. a adottare lo strumento del *Gender Responsive Public Procurement (GRPP)* quale strumento di promozione della parità di genere nelle procedure di evidenza pubblica per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di competenza della Regione o degli enti dalla stessa dipendenti o controllati, nonché ai fini della valutazione di progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali;
- ii. a definire i criteri e i parametri idonei a dimostrare la sensibilità degli operatori economici al tema della parità di genere e dunque ad orientare la valutazione delle commissioni giudicatrici in sede di aggiudicazione delle procedure di cui al punto i);
- iii. predisporre apposite linee guida per la redazione dei capitolati di gara al fine di fornire adeguate indicazioni alle stazioni appaltanti e garantire la più ampia diffusione dello strumento all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre centrali di committenza operanti nel territorio.

Il Consigliere regionale

Daniele Carissimi