PARERI

COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO

574ª SESSIONE PLENARIA DEL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO, 14.12.2022 - 15.12.2022

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Investimenti basati sul genere nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza»

(parere d'iniziativa)

(2023/C 100/02)

Relatrice: **Cinzia DEL RIO**

Decisione dell'Assemblea plenaria	20.1.2022
Base giuridica	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno
	Parere d'iniziativa
Sezione competente	Unione economica e monetaria, coesione economica e sociale
Adozione in sezione	8.11.2022
Adozione in sessione plenaria	14.12.2022
Sessione plenaria n.	574
Esito della votazione	
(favorevoli/contrari/astenuti)	163/5/14

1. **Conclusioni e raccomandazioni**

1.1. Il CESE ribadisce che solo una maggiore e migliore convergenza economica e sociale dell'Unione europea potrà contribuire ad assicurare la piena parità di genere e la promozione delle pari opportunità facendo perno su azioni e strategie in linea con il Pilastro europeo dei diritti sociali.

1.2. Il CESE mette in evidenza che la maggior parte dei piani nazionali per la ripresa e la resilienza (PNRR) sono stati redatti dagli Stati membri senza una valutazione ex ante relativa all'impatto dei singoli investimenti per rimuovere le diseguaglianze di genere e agevolare l'accesso e il mantenimento delle donne nel mercato del lavoro. Solo un esiguo numero di Stati ha adottato un approccio strategico attraverso misure e riforme specifiche e trasversali ai sei assi di investimento previsti dal PNRR. La metodologia adottata dalla Commissione europea (CE) si basa, infatti, su una valutazione di impatto della performance degli interventi attivati. A tal fine il CESE raccomanda che la CE in fase di valutazione adotti indicatori specifici comparabili per misurare i miglioramenti sull'uguaglianza salariale, accesso al mercato del lavoro, la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, la promozione dell'autoimprenditorialità femminile.

1.3. Tra le misure presenti nei PNRR vi sono azioni dirette e indirette, con impatto diverso nel breve o medio-lungo periodo, per incoraggiare l'accesso e il mantenimento delle donne nel mondo del lavoro, ma in un quadro frammentato e disomogeneo tra paesi. Il CESE ritiene prioritario che, in fase di implementazione dei PNRR, si rafforzino sia le azioni dirette che quelle indirette, per le quali si dovranno trovare canali di investimento certi e duraturi con una programmazione delle risorse anche nel medio-lungo periodo.

1.4. Tra le azioni dirette per favorire l'occupazione femminile il CESE ritiene che gli incentivi per la creazione di posti di lavoro stabili e di qualità per le donne dovrebbero essere privilegiati rispetto ad altri incentivi occasionali e dovrebbero essere esclusi dalla carta degli aiuti di Stato.

1.5. Il CESE auspica il rafforzamento della clausola di premialità per le imprese che promuovono occupazione femminile con l'estensione a tutti i progetti di appalti pubblici e una regolamentazione dei bandi pubblici di gara per i soggetti attuatori con una esplicita indicazione di obiettivi di parità di genere.

1.6. Il CESE valuta positivamente gli interventi di accompagnamento e supporto all'autoimprenditorialità previsti in alcuni PNRR e auspica che il sostegno riguardi anche interventi di formazione finanziaria e manageriale e accesso agli strumenti finanziari.

1.7. Come indicato dalla comunicazione della CE sulla parità di genere, il CESE ritiene importante nell'attuazione dei PNRR agire sul fronte fiscale agevolando fiscalmente la seconda fonte di reddito familiare per le famiglie a basso reddito e il reddito delle famiglie monogenitoriali meno abbienti.

1.8. Tra le azioni indirette nei PNRR vi sono gli investimenti nei servizi dell'infanzia e di cura. Il CESE ritiene prioritario investire risorse nei servizi di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura di lungo periodo, implementare i servizi integrativi e rendere accessibili questi servizi ai nuclei familiari a basso reddito.

1.9. Il CESE ritiene non più rinviabili investimenti specifici per incentivare la partecipazione femminile agli istituti tecnici e scientifici e ai corsi universitari tecnico-scientifici (STEM), che possano favorire l'occupazione femminile anche in settori oggi a prevalente presenza maschile, con una visione nel medio-lungo periodo.

1.10. Il CESE raccomanda una programmazione coordinata e complementare dei PNRR con tutte le altre risorse e programmi comunitari a partire dalle risorse e programmi per la coesione e zone rurali. La valutazione della CE nel quadro del Semestre europeo con raccomandazioni specifiche per paese dovrebbe tener conto di questi obiettivi in un'ottica di genere con nuovi indicatori trasparenti e accessibili, comparabili tra paesi e declinati per genere.

1.11. Il CESE raccomanda che il bilancio di genere a tutti i livelli della pubblica amministrazione diventi un adempimento obbligatorio previsto nella fase del Semestre europeo.

1.12. Dai dati disponibili si rileva che le parti sociali e le organizzazioni della società civile sono state coinvolte in modo modesto e occasionale nella maggior parte dei paesi. Il CESE raccomanda il loro pieno coinvolgimento nell'attuazione, monitoraggio e valutazione dei PNRR sia a livello europeo che a livello nazionale e locale.

2. **Introduzione**

2.1. Il presente parere intende evidenziare le riforme e gli investimenti che hanno un impatto sulla promozione della parità di genere previsti dagli Stati membri nei PNRR, sulla base delle informazioni disponibili che sono aggiornate anche dalla Commissione europea, dal Parlamento europeo (PE) e dalla presidenza dell'Unione europea. Da segnalare che l'EIGE (European Institute for Gender Equality) sta conducendo uno studio sull'uguaglianza di genere e l'integrazione della dimensione di genere nella ripresa dalla COVID-19 per la presidenza svedese del Consiglio dell'UE nel 2023 ([1]) proprio sulle misure previste nei PNRR con un approccio di genere in tutte le fasi che li compongono, dalla programmazione all'implementazione e alla valutazione e a quanto gli Stati membri abbiano considerato la parità come leva per la ripresa.

2.2. In data 21 luglio 2020 il Consiglio europeo, nelle sue conclusioni, ha adottato il piano Next Generation EU unitamente al quadro finanziario pluriennale 2021-2027 (QFP 2021-2027). Il QFP e NGEU indicano tra gli obiettivi la promozione delle pari opportunità garantendo che le attività e le azioni dei programmi e degli strumenti pertinenti integrino la prospettiva di genere e possano effettivamente contribuire alla realizzazione della parità, in linea con la strategia europea.

([1]) Studio dell'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) sul tema *Gender equality and gender mainstreaming in the COVID-19 recovery* [Parità di genere e integrazione della dimensione di genere nella ripresa dalla COVID-19], che sarà pubblicato nel 2023.

2.3. Con il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio ([2]) viene istituito il dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF), che mira a sostenere la ripresa dopo la pandemia, a promuovere la coesione e a investire nella transizione verde e digitale. Nel regolamento viene espressamente previsto che i PNRR dovranno promuovere la parità di genere. Il CESE condivide le indicazioni del regolamento sull'importanza di azioni mirate alla lotta alle diseguaglianze di genere perché in linea con gli obiettivi del Pilastro europeo dei diritti sociali.

2.4. La CE, nella sua comunicazione sulla strategia annuale per la crescita sostenibile 2021 (AGS 2021) del 17 settembre 2020, delineava le linee guida del dispositivo RRF invitando gli Stati membri a prestare particolare attenzione ai gruppi svantaggiati, alle donne e ai giovani che entrano nel mercato del lavoro, creando opportunità di lavoro di qualità.

2.5. Nel regolamento delegato UE del 28 settembre 2021 vengono stabiliti gli indicatori comuni e gli elementi dettagliati del quadro di valutazione della ripresa e della resilienza con l'individuazione di 14 indicatori. Degli indicatori individuati soltanto quattro hanno una declinazione specifica per genere ([3]). Manca ad esempio una declinazione di genere negli indicatori 6 e 9 relativi alle imprese a conduzione femminile beneficiarie di un sostegno.

2.6. La guerra in Ucraina, a seguito dell'aggressione russa, ha segnato un rallentamento significativo con prospettive di crescita caratterizzate dall'incertezza soprattutto sull'approvvigionamento delle risorse energetiche e l'impennata dei costi, fattori che condizionano la ripartizione delle spese e degli investimenti nei bilanci nazionali. Tale situazione di incertezza avrà effetti anche sull'implementazione dei PNRR.

2.7. Il mondo del lavoro e la società nel suo insieme provano ad emergere dalla crisi guardando ad una ripresa economica e sociale di lungo periodo, sulla quale si basano i PNRR, che non può prescindere dall'adozione di un quadro di riferimento orientato al genere per affrontare e superare le diseguaglianze e i divari di genere che la crisi della COVID-19 ha ampliato, purtroppo, in alcuni settori produttivi, in gruppi della popolazione e in alcune realtà territoriali ([4]).

3. **Contesto, preparazione del finanziamento e risorse allocate nei PNRR**

3.1. La CE ha presentato a luglio scorso al PE e al Consiglio una relazione di riesame sull'attuazione del dispositivo in cui si affrontano anche le disuguaglianze tra donne e uomini ([5]). Nella relazione di luglio si indica lo stato di avanzamento dei contributi ricevuti dagli Stati membri sulla base dei PNRR presentati, dal quale emergono le priorità di indirizzo dei 25 PNRR analizzati sulla base dei 6 assi di intervento dell'RRF ([6]).

3.2. La gran parte delle misure proposte dagli Stati membri ha obiettivi trasversali e non necessariamente mirati specificatamente alla parità di genere; su 129 misure proposte, al momento solo 13 sono state avviate con investimenti. Non tutti gli Stati membri hanno previsto riforme e risorse rivolte esplicitamente alle sfide legate al genere oppure indicanti le donne come beneficiari. Così come sono deboli le misure innovative in settori contraddistinti da una bassa occupazione femminile ([7]). Molto si concentra nei servizi per l'infanzia, di cura e istruzione. Dalla relazione della CE si evince di fatto che i PNRR che prevedono un approccio strategico attraverso misure e riforme mirate alla parità di genere si trovano solo in pochi paesi.

3.3. Altri Stati membri hanno privilegiato alcuni assi, quali le misure per la coesione sociale e territoriale, con un focus sulle pari opportunità, che spesso assorbe anche l'obiettivo della parità di genere; oppure le misure rivolte a gruppi vulnerabili, che spesso includono donne e giovani. Infine, le misure per accompagnare la transizione verde e digitale con un

([2]) Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17).

([3]) Questi indicatori specifici sono: a) ricercatori che lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno; b) numero di partecipanti in un percorso di istruzione e formazione; c) numero di persone che hanno un lavoro o che cercano un lavoro; d) numero di giovani di età compresa tra i 15-29 anni che ricevono sostegno.

([4]) Nota di ricerca dell'EIGE *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic* [Parità di genere e impatto socioeconomico della COVID-19].

([5]) COM(2022) 383 final.

([6]) I Paesi Bassi hanno presentato il PNRR in ritardo rispetto ad altri paesi; il PNRR dell'Ungheria è al momento sospeso per questioni legate al rispetto dello stato di diritto.

([7]) Cfr. la nota 1 e l'articolo *PNRR Italia, Gender Gap e politiche per l'innovazione e la digitalizzazione nel PNRR: quali misure?* di Marusca de Castris, Università degli Studi di Roma Tre, e Barbara Martini, Università di Roma Tor Vergata, settembre 2022.

focus sulla formazione, che vede le donne, in alcuni paesi, in ritardo rispetto all'equo accesso ai programmi di formazione e riqualificazione. Da notare che la gran parte dei paesi membri non ha identificato nei PNRR la violenza di genere tra le sfide nel quadro delle misure a sostegno della parità di genere.

3.4. I PNRR sono stati costruiti con una valutazione ex ante a livello nazionale della situazione economica e sociale, in linea generale con priorità di spesa già impostate che non hanno tenuto conto della dimensione di genere sia in termini di risorse stanziate, sia esaminando i contenuti dei progetti di investimento presentati. La proposta iniziale di regolamento dell'RRF della CE non prevedeva nessun riferimento alla parità di genere come obiettivo e non menzionava le donne come gruppo specifico di beneficiari. Solo successivamente, sulla base delle pressioni del partenariato economico e sociale e delle organizzazioni della società civile, è stata introdotta, nel regolamento pubblicato nel febbraio 2021, una dimensione di genere nei PNRR. Questo è anche il motivo per cui la dimensione di genere e il bilancio di genere non sono presenti in tutti i PNRR, ma solo in quelli che avevano originariamente stabilito una qualità di spesa e investimento orientata al genere.

3.5. Il RRF prevede che gli Stati membri indichino come i PNRR affrontano le diseguaglianze di genere, ma la valutazione di impatto sarà fatta solo considerando la performance degli interventi adottati. Quindi è importante che la CE in fase di valutazione misuri l'efficacia delle azioni e investimenti previsti coinvolgendo le parti economiche e sociali e le organizzazioni della società civile, utilizzando indicatori specifici comparabili. I dati finora raccolti non riflettono la situazione reale a livello nazionale. Pertanto, è difficile oggi dire quale sia l'impatto di alcune misure per contrastare le discriminazioni di genere, soprattutto di quelle trasversali, sui sei pilastri.

3.6. Dalle risorse allocate per i PNRR non è possibile oggi avere un quadro chiaro degli investimenti sostenuti non solo con l'RRF, ma anche con risorse nazionali pubbliche e private complementari, mirati esclusivamente alla parità di genere nei vari ambiti del mondo del lavoro e della società. La quantificazione delle risorse allocate sarà possibile solo nella fase attuativa.

3.7. Secondo la relazione della CE relativa a misure specifiche sulla parità di genere previste nei PNRR, comunque, la percentuale delle azioni è molto variabile, dall'11 % allocato dalla Svezia a meno dell'1 % della Croazia, con diversi paesi al di sotto del 2 %, ma sarebbe necessario anche considerare l'impatto delle misure indirette previste nei PNRR e di quelle dirette e indirette previste con risorse comunitarie di NGEU, complementari ai PNRR, quale ad esempio REACT-EU e FEASR (Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale).

3.8. In base alla relazione della CE e alle prime informazioni raccolte dall'EIGE, il quadro che emerge è frammentato e non omogeneo tra paesi. Non tutti i paesi hanno dati disaggregati per genere, nonostante siano stati sollecitati dalla CE, in modo tale che la stessa CE possa riferire periodicamente e puntualmente sulla spesa legata al genere nei PNRR sulla base di alcuni elementi comuni.

3.9. Non essendo rese disponibili da tutti gli Stati membri analisi approfondite per genere ex ante l'elaborazione dei PNRR, manca una valutazione di impatto delle misure sull'occupazione aggiuntiva e di qualità e sui posti di lavoro qualificati. La parità di genere è stata considerata un principio trasversale generico da 14 paesi ([8]); solo la Spagna ha indicato il criterio dell'integrazione di genere (*gender mainstreaming*) in tutto il PNRR. L'Italia ha introdotto misure specifiche per la parità di genere ed elaborato l'impatto delle misure anche in termini di maggiore occupazione, ma permangono delle perplessità sulla loro reale efficacia e sulla qualità degli interventi ([9]). In altri paesi, per favorire le pari opportunità di genere, sono state previste misure indirette quali gli investimenti per le conciliazioni vita-lavoro, investimenti nei servizi di cura, incentivazione della formazione STEM, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la formazione, che avranno un impatto nel medio-lungo periodo, ma non quantificabile oggi. Accanto a questi investimenti alcuni Stati membri hanno previsto interventi diretti, quali incentivi alle assunzioni e agevolazioni per l'imprenditorialità femminile.

([8]) Cfr. la nota 1.
([9]) Cfr. la nota 6.

3.10. Una particolare attenzione è stata rivolta da alcuni paesi agli appalti di genere ([10]) (*gender procurement*) con misure di condizionalità per l'assunzione di donne e giovani nei contratti pubblici stipulati con le risorse del PNRR. Sarebbe auspicabile una regolamentazione dei bandi pubblici di gara per i soggetti attuatori con una esplicita indicazione di obiettivi di parità di genere.

3.11. Tra i PNRR innovativi in questo campo si citano a titolo esemplificativo i PNRR di Spagna, Italia e Francia. Il PNRR spagnolo ha assunto un impegno significativo stabilendo che tutte le procedure amministrative pubbliche devono avere una prospettiva di genere. Il PNRR italiano ha introdotto le linee guida sulle pari opportunità nei contratti finanziati dal PNRR, che prevedono l'applicazione di misure premiali e modelli di clausole all'interno dei bandi di concorso, differenziati in base a settore, tipologia e natura del progetto, con l'obbligo di riservare il 30 % delle assunzioni funzionali all'attuazione del contratto ai giovani con meno di 36 anni e alle donne, nonché la certificazione della parità di genere da parte delle imprese. Il PNRR francese ha, invece, stabilito l'introduzione di nuovi indicatori per le imprese per calcolare la parità professionale e la progressione attraverso un piano di azione, mentre quelli irlandese e croato assegnano premialità di finanziamento a quelle imprese che fanno propri dei criteri sulla promozione della parità di genere ([11]).

3.12. La relazione della CE di luglio 2022 mette in evidenza come il confronto con le parti economiche e sociali e le organizzazioni della società civile durante la preparazione dei PNRR sia stato decisamente modesto e occasionale. Forte preoccupazione è espressa dagli attori sociali e dalle altre organizzazioni della società civile in merito alla partecipazione nella fase di implementazione e di monitoraggio delle azioni. In particolare, gli esperti che si occupano di questioni di genere rilevano ([12]) che, senza dati certi, comparabili, mirati, disaggregati per genere, ma soprattutto di qualità e in grado di coprire diverse aree e settori, risulterà difficile valutare l'impatto delle misure. Il CESE raccomanda fortemente che le parti sociali e le organizzazioni della società civile che si occupano della promozione delle pari opportunità siano coinvolte maggiormente sia dalle istituzioni europee sia dalle istituzioni nazionali e regionali nell'attuazione, valutazione e monitoraggio dei PNRR.

4. **Valutazioni di contesto dei PNRR**

4.1. Il CESE sottolinea l'importanza di attuare l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU, che pone il raggiungimento della parità di genere (*gender equality*) tra i 17 obiettivi, unitamente agli obiettivi indicati dalla comunicazione della CE *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025* ([13]) nell'ambito dell'uguale partecipazione ai diversi settori economici e del divario retributivo tra donne e uomini.

4.2. La strategia per la parità di genere comprende le politiche e le azioni volte al contrasto di qualunque forma di discriminazione e diseguaglianza anche rispetto alla comunità LGBTIQ ([14]) e deve essere un punto di riferimento per l'attuazione dei PNRR. Il CESE sottolinea l'importanza di mettere in atto azioni chiave, condivise con tutte le parti, volte a garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo, ridurre il gap salariale a parità di ruolo e il mancato accesso alle posizioni lavorative ad alti livelli dirigenziali, nonché l'acquisizione di un equilibrio di genere nel processo

([10]) Gli appalti di genere costituiscono una strategia innovativa introdotta dalla CE per favorire gli investimenti per la parità attraverso l'introduzione di specifici requisiti o criteri premiali sensibili alla dimensione di genere per la partecipazione agli appalti o criteri di aggiudicazione che includono parametri sociali. Gli appalti di genere mirano ad aumentare la parità di genere nel mercato del lavoro, migliorare la presenza delle donne in posizioni apicali e ridurre il divario salariale.
Nel 2022 l'EIGE ha pubblicato la relazione *Gender-responsive public procurement: the key to fair and efficient public spending in the EU*, nella quale indica come gli appalti pubblici possono indirizzare e sostenere la parità di genere migliorando l'efficacia e qualità della spesa pubblica con studio di casi e raccomandazioni.

([11]) Dati raccolti da analisi EIGE, cfr. nota 1.

([12]) Briefing del PE dell'aprile 2022, *Gender equality in the Recovery and Resilience Facility* [Parità di genere nel dispositivo per la ripresa e la resilienza], in cui vengono espresse preoccupazioni tratte da diversi studi condotti a livello nazionale da centri di ricerca o università.

([13]) Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 5 marzo 2020, COM(2020) 152 final.

([14]) Parere del Comitato economico e sociale europeo su «Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni — Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità LGBTIQ 2020-2025» [COM(2020) 698 final] (GU C 286 del 16.7.2021, pag. 128).

decisionale e politico. Il CESE sollecita una rapida adozione e implementazione della direttiva sulla trasparenza salariale ([15]) — che indica strumenti e azioni a livello nazionale per affrontare e colmare il gap — e richiama ad una stretta vigilanza delle cause e responsabilità.

4.3. L'obiettivo della migliore partecipazione delle donne al mercato del lavoro deve essere affrontato in modo strutturale e globale, tenendo in considerazione le variabili di natura economica, educativa, geografica, sociale e culturale, anche nelle zone remote e rurali. In tal senso occorre adottare un approccio integrato, mettendo a sistema il contributo di tutte le istituzioni europee, nazionali e regionali con meccanismi efficaci di dialogo sociale con tutti gli attori e ai vari livelli.

4.4. Per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il CESE rileva l'urgenza che tutti gli Stati membri implementino al più presto la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare [direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio ([16])], che introduce norme in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili per i lavoratori e promuove un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra i genitori, aiutando a rimuovere gli ostacoli che impediscono la libera scelta alla maternità e genitorialità delle famiglie.

4.5. Le raccomandazioni specifiche per paese (CSR) del 2019 e 2020, nel quadro del Semestre, sulle azioni da intraprendere per ridurre le diseguaglianze di genere, hanno spinto alcuni Stati membri ad incorporare una dimensione di genere nei PNRR ([17]), ma, purtroppo, in un quadro di azioni frammentato tra i vari paesi.

4.6. A seguito della pandemia e dell'impatto sulla condizione femminile, le CSR sono state sporadiche e occasionali. Nel 2022 solo tre paesi, Austria, Germania e Polonia, hanno avuto CSR relative alla partecipazione femminile nel mercato del lavoro e al funzionamento dei servizi per l'infanzia, mentre altri 22 paesi hanno ricevuto CSR relative a gruppi svantaggiati ([18]), che hanno portato a misure indirette sull'occupazione o condizione femminile, difficili da quantificare. Il CESE rileva che, alla luce dei dati sull'impatto della crisi della COVID-19 sulla condizione economica e sociale delle donne, sarebbero state auspicabili delle CSR specifiche in materia di parità di genere per sollecitare una programmazione coerente ex ante nei PNRR, anche con investimenti mirati.

4.7. L'EIGE sottolinea in diversi report la distribuzione iniqua dei carichi familiari soprattutto nell'assistenza all'infanzia e nei servizi di cura di lungo periodo per anziani e persone con disabilità ([19]). Tali responsabilità rappresentano una delle principali ragioni del basso livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro ([20]). Con il lockdown e la chiusura delle scuole la situazione è peggiorata. In questo contesto è da rilevare che molti PNRR riconoscono il rapporto tra servizi di cura non retribuiti e misure di conciliazione vita-lavoro e hanno introdotto misure specifiche privilegiando il potenziamento dei servizi per l'infanzia ([21]).

4.8. Tali servizi devono essere resi accessibili anche alle famiglie meno abbienti rivedendo i criteri delle tariffe per agevolare la loro fruizione da parte di tutti. Una particolare attenzione dovrebbe essere rivolta a favorire il tempo pieno in tutte le scuole di ogni ordine e grado, con attività scolastiche ed extrascolastiche, e di implementare i servizi integrativi nelle scuole dell'infanzia, quali il pre e post scuola, e di potenziare l'offerta pubblica dei centri estivi per ragazze e ragazzi. Queste rappresentano misure indirette che devono trovare canali di investimento certi e duraturi, che purtroppo non si rilevano nei PNRR con una programmazione delle risorse nel medio-lungo periodo.

([15]) La proposta di direttiva sulla trasparenza salariale è in fase di negoziato al trilogo.

([16]) Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pagg. 79).

([17]) Relazione del Parlamento europeo RSP e PRR — Panoramica tematica sulle questioni di genere, pubblicata nell'ottobre 2021.

([18]) Cfr. la nota 14.

([19]) Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Il ruolo dei familiari che prestano assistenza alle persone con disabilità e alle persone anziane» (GU C 75 del 28.2.2023, pag. 75), che fornisce importanti raccomandazioni sulle misure da intraprendere.

([20]) Relazione dell'EIGE, *Gender Mainstreaming — Gender stakeholder consultation*, pubblicata nel 2019.

([21]) Cfr. la nota 1.

4.9. Il CESE auspica azioni di formazione degli operatori dei centri per l'impiego finalizzate all'orientamento in ottica di genere per formare e diffondere una cultura priva di stereotipi di genere. Contestualmente, è importante la promozione di partenariati tra imprese e operatori nel lavoro e nella formazione per favorire l'inserimento delle donne nei settori a prevalente occupazione maschile.

4.10. Il CESE condivide l'idea di privilegiare gli incentivi per le imprese che assumono donne destinatarie di politiche attive, con contratti di lavoro stabili e buone condizioni lavorative. Inoltre, sono importanti incentivi per interventi di accompagnamento e supporto all'autoimprenditorialità anche attraverso il sostegno mirato per interventi di formazione finanziaria e manageriale e accesso agli strumenti finanziari ([22]).

5. **Valutazioni specifiche**

5.1. La crisi ha colpito duramente le donne, che spesso si trovano nella condizione di accettare lavori anche dequalificanti. Inoltre, il part-time involontario è una condizione sempre più diffusa tra le lavoratrici. Per invertire la tendenza e per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e favorire un'occupazione di qualità e qualificata, è prioritario rafforzare nei PNRR le misure dirette e indirette.

5.2. Per ridurre i divari di genere, il CESE raccomanda una programmazione coordinata e complementare dei PNRR con tutte le altre risorse e programmi comunitari a partire dalle risorse e programmi per la coesione.

5.3. Le differenze e le diseguaglianze di genere esistenti rendono le politiche pubbliche non neutrali rispetto al genere, per questo è importante che tutte le istituzioni, sia europee che nazionali e locali, adottino il bilancio di genere quale documento complementare alle politiche fiscali. A tal fine il CESE raccomanda che il bilancio di genere sia un adempimento obbligatorio previsto nella fase del Semestre europeo ([23]).

5.4. Il CESE mette in guardia dal rischio che il dispositivo RRF, così come congegnato, possa aumentare le disparità in alcuni settori produttivi quali il green e il digitale. Sebbene la parità di genere sia una priorità trasversale, senza interventi specifici e misurabili per promuovere l'occupazione femminile, anche in termini di alte qualifiche in settori contraddistinti da una forte occupazione femminile, il rischio è quello di ampliare ancora di più il divario occupazionale di genere con il rischio di una ulteriore segregazione delle donne in attività meno remunerative.

5.5. I PNRR dovrebbero prevedere indicatori comparabili per misurare i miglioramenti sull'uguaglianza salariale, accesso al mercato del lavoro per settori, conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, credito agevolato, incentivi per la promozione dell'autoimprenditorialità e autoimpiego femminile.

5.6. Gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato delle donne dovrebbero essere privilegiati rispetto ad altri incentivi e dovrebbero essere esclusi dalla carta degli aiuti di Stato.

5.7. Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura rappresenta uno dei principali obiettivi per fare esprimere pienamente il potenziale delle donne nel mondo del lavoro e migliorare la produttività delle imprese. A tal fine il CESE ritiene prioritario investire risorse nei servizi di conciliazione del lavoro e di cura non solo con servizi integrativi nelle scuole dell'infanzia e promuovendo la progressiva gratuità dei servizi educativi 0-3 anni per i nuclei familiari a basso reddito, ma anche potenziando gli investimenti per implementare i servizi di assistenza e cura di lunga durata.

5.8. Il raggiungimento degli obiettivi nei servizi di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura deve essere supportato da assunzioni delle professionalità specifiche e dalla necessità di formazione continua per tutti gli operatori in questi servizi, oggi a prevalenza femminile.

([22]) Il PNRR spagnolo destina 36 milioni di EUR per aiutare donne imprenditrici di start-up; il PNRR italiano mobilita 400 milioni di EUR a sostegno della partecipazione delle donne ad attività imprenditoriali.
Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Investimenti in un'ottica di genere come mezzo per migliorare la parità di genere nell'Unione europea» (GU C 100 del 16.3.2023, pag. 16), che presenta proposte per incoraggiare gli investimenti a favore dell'imprenditorialità femminile.

([23]) Documento di discussione della Commissione europea sul tema *Gender Budgeting Practices: Concepts and Evidence* [Pratiche di bilancio di genere: concetti ed evidenze], pubblicato nel giugno 2022.

5.9. Il CESE segnala l'importanza dell'estensione a tutti gli appalti pubblici della clausola di premialità per l'occupazione femminile, così da sostenere le imprese che si impegnano a creare lavoro stabile, rafforzare l'inclusione sociale e ridurre i divari occupazionali di genere.

5.10. Il divario di genere nelle materie scientifiche è molto presente e si radica sin dai primi cicli di istruzione. Purtroppo, solo alcuni PNRR hanno previsto misure per accrescere la partecipazione femminile agli istituti tecnici e scientifici e ai corsi universitari tecnico-scientifici (STEM). Occorrono, quindi, investimenti specifici per piani formativi per incentivare la partecipazione delle ragazze al mondo scientifico, così come nel campo della ricerca e sviluppo, nonché investimenti e nuove forme di sostegno a progetti mirati, al fine di garantire l'incremento della partecipazione femminile ad attività innovative. Questi interventi avranno un impatto positivo nel medio-lungo periodo, quindi vanno programmati con un approccio strategico.

5.11. Il CESE ritiene importante agire anche sul versante fiscale, anche su indicazione della CE ([24]), e sulla base della normativa nazionale attraverso agevolazioni fiscali della seconda fonte di reddito familiare, che spesso corrisponde a quella delle donne per le famiglie a basso reddito. È altresì importante agevolare fiscalmente il reddito delle famiglie monogenitoriali meno abbienti.

5.12. Al di là delle misure indicate nei PNRR, il CESE propone, quali misure strategiche di accompagnamento, l'obbligo della certificazione della parità di genere per ridurre il divario di genere e per migliorare le condizioni di lavoro delle donne, affrontare il contrasto alla violenza di genere ([25]), diffondere, attraverso la contrattazione con le parti sociali, lo smart working e attivare un part-time volontario retribuito, secondo la prassi e la normativa nazionale, per le donne che rientrano dal periodo di maternità.

5.13. Il CESE apprezza l'impostazione del lavoro della CE contenuta nella relazione, che prevede il monitoraggio delle azioni dei PNRR dei singoli paesi in un'ottica di genere. Sarà importante che le missioni della CE nei vari Stati membri prevedano un focus specifico delle misure in atto sulla parità di genere assicurando la gestione di dati trasparenti e accessibili.

5.14. Il CESE raccomanda il pieno coinvolgimento delle parti economiche e sociali e della società civile nell'attuazione, monitoraggio e valutazione dei PNRR anche attraverso apposite «cabine di regia» a livello europeo e nazionale finalizzate a promuovere una programmazione coordinata delle iniziative per la parità di genere.

Bruxelles, 14 dicembre 2022

La presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Christa SCHWENG

([24]) Cfr. la nota 10.
([25]) Gli Stati membri sono stati sollecitati a ratificare la Convenzione OIL n. 190 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro, oggi ratificata solo da due paesi europei.