

COMUNICATO STAMPA

7 marzo 2024

Monitoraggio Pnrr: poche premialità di genere e molte deroghe, così aumentano le disuguaglianze

In vista dell'8 marzo l'associazione bolognese PERIOD think tank ha fatto una nuova analisi territoriale e per missione per valutare l'impatto degli appalti PNRR sull'occupazione di donne e giovani. Il 65% dei bandi è andato in deroga rispetto ai meccanismi di tutela per favorire l'inclusione di donne, giovani e persone con disabilità, mentre solo il 6% presenta misure premiali di genere.

7 marzo 2024 - Il PNRR non sta favorendo la parità di genere e rischia di aumentare ancora di più le disuguaglianze esistenti. È la denuncia in occasione dell'8 marzo dell'associazione Period Think Tank, che promuove l'equità di genere attraverso un approccio femminista ai dati, che ha presentato una nuova analisi territoriale e per missione delle gare di appalto finanziate dai fondi PNRR per valutare l'impatto dei fondi PNRR sull'occupazione di donne e giovani. Da una nuova analisi emerge che il **65,5%** dei 170.481 bandi del PNRR analizzati è andato in deroga rispetto ai meccanismi di tutela per favorire l'inclusione di donne, giovani e persone con disabilità, mentre solo il **6%** presenta misure premiali di genere.

“La nostra nuova analisi conferma nuovamente gli allarmi che numerose esperte e associazioni femministe avevano espresso all'indomani della pubblicazione delle linee guida sull'applicazione dell'art.47”, afferma Giulia Sudano, presidente di Period Think Tank, “vale a dire che senza un obbligo normativo di applicazione di quote e misure premiali non sarebbero state applicate strutturalmente e trasversalmente dalle stazioni appaltanti. È emersa chiaramente la mancanza della trasversalità delle misure premiali e delle quote, dimostrando che l'attuazione del PNRR sta tradendo l'impegno originario di garantire la parità di genere come priorità del piano”.

Il PNRR prevederebbe meccanismi di premialità e di condizionalità per l'utilizzo dei fondi. Parliamo del cosiddetto *gender procurement*: si tratta di norme per favorire l'inclusione lavorativa delle donne, oltre che dei giovani di età inferiore a 36 anni e delle persone con disabilità, nell'ambito dei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR, previste dal decreto legge 77/2021 (articolo 47). Parallelamente, lo stesso decreto ha aperto la strada a numerose possibilità di deroga, anche se per derogare servono specifiche motivazioni.

La ricerca è stata resa possibile dalla pubblicazione di un nuovo dataset aperto sui bandi PNRR da parte dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) e di OpenCUP, piattaforma che fornisce in formato aperto e navigabile i dati sui progetti di investimento finanziati con risorse pubbliche. In particolare, sono state rese disponibili le informazioni riguardo al tipo di premialità e alle deroghe. Ogni gara è associata a un CIG (codice identificativo), mentre i singoli progetti sono indicati con un CUP (codice unico di progetto): l'analisi ha preso in considerazione **170.481 CIG distribuiti su 79.409 CUP**.

Period Think Tank ha realizzato una piattaforma interattiva che permette di visualizzare attraverso grafici dedicati e interrogare attraverso filtri specifici gli impatti del PNRR per quanto riguarda il tema della premialità e del gender procurement. Tali informazioni possono essere interrogate sia dal punto di vista geografico (Regione, Provincia, Comune) che dal punto di vista qualitativo (urgenza, esito, classe importo, missione, componente, misura premiale, categoria, deroga, percentuale derogata) e permettono a chiunque di accedere agilmente e monitorare in autonomia l'impatto delle gare di appalto finanziate dal PNRR sui divari di genere.

LINK CONSULTABILE:

https://public.tableau.com/app/profile/period.thinktank/viz/webapp-attempt_newbase/Home

Le deroghe

IL 65,5% dei bandi è andato in deroga, o parziale o totale, rispetto ai meccanismi di tutela per favorire l'inclusione di donne, giovani e persone con disabilità. Nello specifico, nel 2,7% dei casi si tratta di una deroga parziale: viene derogata o la quota femminile o quota giovanile o entrambe. Nel restante 62,8% dei casi si parla di una deroga totale, ovvero i bandi non percepiscono affatto la normativa sul *gender procurement*.

La regione che ha la quota maggiore di deroghe sul totale dei bandi di gara è il Molise (79%), quella con la quota più bassa è la Valle d'Aosta (45%).

Se si considerano le deroghe totali, la missione con la maggior percentuale di bandi derogati totalmente è la missione 1 (digitalizzazione e innovazione) con il 69,4%, seguita a ruota dalla missione 2 (rivoluzione verde e transizione ecologica) con il 69,2%. Per quanto riguarda le deroghe parziali, emerge invece che: la missione infatti con la percentuale maggiore di bandi derogati parzialmente (12,5%) è la missione 6 (salute), seguita dalla missione 5 (inclusione e coesione) con il 6,4%. In ultimo posto vediamo la missione 1 con solo lo 0,3%.

Guardando infine alle motivazioni delle deroghe, per quanto riguarda le deroghe totali il motivo principale (48,7%) è l'importo ridotto del contratto. E infatti i bandi a classe di importo bassa hanno la maggior percentuale di bandi in deroga totale (69%). Sottolineiamo che la seconda motivazione (43,8%) è indicata con "altro" senza ulteriori spiegazioni non andando in contro alla trasparenza. Analizzando invece le deroghe parziali, il 63% dei bandi è stato derogato per scarsa occupazione femminile nel settore, seguito dal tipo di mercato di riferimento (22%).

"Questi dati confermano la mancanza di trasversalità delle quote occupazionali e delle misure premiali data la loro concentrazione perlopiù in ambiti dove è già presente una significativa presenza femminile, come le infrastrutture sociali, la sanità, il turismo, e le quote sono più basse proprio nelle missioni dove sono concentrate metà delle risorse economiche del Pnrr, vale a dire per le missioni 1 (digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo) e 2 (rivoluzione verde e transizione ecologica). Il gender procurement si sta rivelando finora una promessa tradita per chiudere i divari occupazionali fra i generi", ribadisce Giulia Sudano.

Le premialità

I nuovi dati forniscono anche informazioni su quali misure premiali sono applicate e dove sono applicate. In totale, solo il 6% dei bandi gara analizzati prevedono misure premiali. Uno stesso

bando può prevedere più misure premiali, noi le abbiamo categorizzate per impatto: generale, per genere, sull'età, sulla disabilità.

Facendo un focus sulle premialità di genere, esse sono presenti solo nel 3,3% del totale dei bandi analizzati. Tra questi, il 57% prevede almeno un impegno ad assumere donne oltre alla soglia minima prevista come requisito di partecipazione, il 51,3% inserisce un altro criterio di responsabilità sociale nei confronti dei divari di genere, il 12,4% richiede che nell'ultimo triennio sia stata rispettata la parità di genere.

Dividendo i bandi per classe di importo, risulta che quelli a classe di importo alta hanno una maggior presenza di premialità per genere (26,5%) contro quelli a classe di importo bassa (1%).

“La creazione di una base dati unica con le informazioni sia legate al cig (geografia, premialità, deroghe e classi importo) che quelle legate ai CUP (missioni e componenti) è stato un lavoro molto complesso. I dataset pubblicati non erano interoperabili, ovvero non si parlavano facilmente tra loro. E' stato quindi necessario più volte scrivere direttamente alle fonti istituzionali di riferimento per avere delucidazioni. Abbiamo dovuto ricorrere ad assunzioni, per esempio considerare solo gare di appalto del 2023 in quanto in precedenza non era presente un riferimento che indicasse se il bando censito fosse effettivamente relativo al pnrr o meno. Nonostante sia stato positivo aver finalmente accesso alle informazioni disaggregate per misura premiale e per condizionalità, non è ancora possibile conoscere il motivo della deroga nei casi in cui si sia derogato sia alla quota giovanile che a quella femminile. Questo tipo di analisi non sarebbero state fattibili senza un lavoro di squadra, a cui ha dato un contributo fondamentale, Andrea Borruso dell'associazione On Data.” (Giuditta Bellosi, Data analyst - Period Think Tank).

Focus su Bologna

Il comune di Bologna ha derogato il **48.1%** dei bandi, nello specifico 43,4% totalmente mentre il 4,7% parzialmente. La performance è migliore di quella della Regione Emilia Romagna che vede derogati il 63,7% e migliore di quella italiana che vede derogati il 65,5% dei bandi totale. Migliore anche la percentuale dei derogati parzialmente considerando che la media italiana è del 2,7% e quella regionale del 4,5%.

La classe di importo che ha visto la maggior percentuale di bandi derogati totalmente è la classe di importo bassa con il 48% dei bandi derogati totalmente, seguito a ruota da classe media (39,9%) e alta (18,6%).

Si conferma anche qui il trend italiano e regionale che la maggior parte dei bandi derogati parzialmente è stato derogato per “scarsa occupazione femminile nel settore” (81,3%).

Anche a Bologna la missione con la maggiore percentuale di deroghe totale è la missione 1 (digitalizzazione e innovazione) con il 51,8%,

Il comune di bologna ha il 5,1% dei bandi che prevedono premialità, un po' meno della regione (5,6%) e dell'italia (5,9%). Tra i bandi che prevedono almeno una misura premiale, il 35,8% impatta sul genere, performance al ribasso rispetto alla situazione dell'Emilia Romagna che vedeva il 55%.

Anche il Comune di Bologna, nonostante percentuali più basse di deroghe totali, può fare ancora molto per incrementare il supporto all'occupazione femminile attraverso gender procurement e premialità.

Per informazioni e contatti:

Giulia Sudano – 3801485702, giulia.sudano@thinktankperiod.org