

4.2 Parità di genere

4.1.1. Premessa

All'interno del PNRR la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale.

Per **contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne**, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, il Governo annuncia nel PNRR l'adozione di una **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** entro il primo semestre 2021.

La prima Strategia nazionale dovrà risultare coerente con la [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#) adottata dalla Commissione europea a marzo 2020.

Il Dipartimento per le pari opportunità, anche sulla base della consultazione con associazioni e parti sociali avviata nei mesi scorsi, ha messo a punto un **documento preliminare sui contenuti della Strategia**, sul quale il 16 giugno 2021 si è svolto un incontro istituzionale, presieduto dalla Ministra per le pari opportunità, a cui hanno preso parte i Ministri e le altre autorità di Governo coinvolte, oltre ai rappresentanti delle Regioni e degli enti locali.

La strategia si propone di **raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere** elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

L'Indice sull'uguaglianza di genere prende in considerazione 6 diversi settori (Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute) ed ha un valore compreso tra 1 e 100, dove 1 indica un'assoluta disparità di genere e 100 segna il raggiungimento della piena uguaglianza di genere. Dal 2019 l'Indice rileva anche due aree aggiuntive, quella della violenza contro le donne e quella delle disuguaglianze intersezionali (quelle forme cioè di discriminazione basate su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati).

Nell'[indice sull'uguaglianza di genere 2020](#) elaborato dall'EIGE, l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4, punti.

Si consideri che i punteggi dell'Italia sono inferiori a quelli della media UE in tutti i settori, ad eccezione di quello della salute. Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (48,8 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (61,9 punti).

L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,3). Il suo punteggio più alto è invece nel settore della salute (88,4 punti).

Concretamente, le **misure previste dal Piano** in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a **promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro**, attraverso:

- **interventi diretti** di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- **interventi indiretti o abilitanti**, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni

servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Di seguito, tali misure sono riassunte in forma tabellare (per la cui specifica trattazione vedi *infra*).

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
FAVORIRE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE	Assunzioni di donne per l'esecuzione dei progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN	--	Inserimento nei bandi gara per le imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN, di previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di donne. A tale previsione è stata data attuazione con l'articolo 47 del D.L. 77/2021 (cd. decreto semplificazioni), attualmente all'esame delle Camere.
	Creazione di imprese femminili (M5C1-I 1.2-17)	400 (prestiti) <i>di cui:</i> 2021: 25 2022: 50 2023: 75 2024: 100 2025: 100 2026: 50	Incrementare, attraverso la creazione del " Fondo Impresa Donna ", la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sistematizzare e ridisegnare gli attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile
	Sistema di certificazione della parità di genere (M5C1-I 1.3-12,13,14)	10 (sovvenzioni) <i>di cui:</i> 2021: 0,5 2022: 2 2023: 1,5	Definire un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che incentivi le imprese ad adottare <i>policy</i> adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali, ad esempio, opportunità di

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
		2024: 2 2025: 2,5 2026: 1,5	crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. L'attivazione è prevista a partire dal secondo trimestre 2022 e la fase sperimentale durerà fino al secondo trimestre del 2026.
	Politiche attive del lavoro e formazione (M5C1-R 1.1-1,2,3,4,5)	4.400 (sovvenzioni) di cui: 2021: 400 2022: 1.000 2023: 1.000 2024: 1.000 2025: 1.000	Il potenziamento delle politiche attive del lavoro contribuiranno, tra l'altro, a ridurre il numero di NEET, fra i quali si registra un significativo divario di genere.
ASSUNZIONI E LAVORO NELLA P.A.	Riforma "Accesso e reclutamento" (MIC1-I 1.9-56)	--	Si stima che i nuovi meccanismi di reclutamento del personale possano contribuire al riequilibrio di genere nell'ambito della PA. Nell'ambito delle modifiche alla disciplina della dirigenza si prevede di attuare azioni mirate per incoraggiare le donne ad acquisire le competenze necessarie per le promozioni e a ricoprire ruoli più manageriali, al fine di colmare il divario di genere nelle posizioni manageriali di alto livello.
	Competenze e capacità amministrativa (MIC1-I 1.9-56)	490 (sovvenzioni) di cui:	Nell'ambito degli investimenti in formazione , attraverso un programma di Massive Open Online Courses

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
		2021: 29,9 2022: 85 2023: 110 2024: 110 2025: 100 2026: 55	(MOOC) su competenze chiave, saranno obbligatori alcuni moduli, come Etica, Competenze digitali o <i>empowerment delle donne</i>
ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE	Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia (M4C1-I 1.1-9,18)	4.600 (sovvenzioni) <i>di cui:</i> 2021: 650 2022: 650 2023: 1.250 2024: 1.000 2025: 750 2026: 300	La mancanza di servizi educativi per i bambini, combinata con l'iniqua distribuzione dei carichi di lavoro familiari, influisce negativamente sull'offerta di lavoro femminile e riduce il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Si stima che la costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza di asili nido e scuole dell'infanzia possa incentivare indirettamente l'occupazione delle donne.
	Piano di estensione del tempo pieno e mense (M4C1-I 1.2-21)	960 (sovvenzioni) <i>di cui:</i> 2022: 260 2023: 330 2024: 150 2025: 100 2026: 120	Si intende estendere il tempo pieno , anche attraverso costruzione o ristrutturazione degli spazi delle mense, per un totale di circa 1.000 edifici. Si prevede che il piano possa avere effetti positivi sull'occupazione femminile.
RICERCA	Fondo per il Programma Nazionale Ricerca (PNR) e progetti di Ricerca di Significativo Interesse Nazionale (PRIN) (M4C2-I 1.1)	1.800 (prestiti) <i>di cui:</i> 2021: 300 2022: 300	Tra il 2021 e il 2024 saranno programmati 4 inviti a presentare progetti (l'invito 2021 è già stato aperto e la procedura di selezione è in corso).

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
		2023: 300 2024: 900	Gli inviti disporranno di risorse specifiche per affrontare i divari di genere o territoriali del paese.
	Partenariati allargati estesi a università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base (M4C2-I. 1.3)	1.610 (<i>prestiti</i>) <i>di cui:</i> 2022: 260 2023: 300 2024: 550 2025: 250 2026: 250	Per effetto dell'attuazione di questa misura si prevede che la percentuale di ricercatrici a tempo determinato dovrà salire dall'attuale 34%, al 40%.
TURISMO E CULTURA	Potenziamento e Ammodernamento dell'offerta turistica e culturale (M1C3)		Il Piano stima che il potenziamento dei servizi turistici e culturali previsti dalla Missione 1 possano generare significative ricadute occupazionali su settori a forte presenza femminile come quello alberghiero, della ristorazione, delle attività culturali.
SALUTE E ASSISTENZA SOCIALE	Legge quadro sulla disabilità (M5C2-R 1.1-1,2) Riforma del sistema degli interventi in favore degli anziani non autosufficienti (M5C2-R 1.2-3,4)	800	Si stima che il rafforzamento dell'assistenza sociosanitaria rivolta alla cura dei soggetti fragili e dei malati cronici e la contemporanea riprogettazione ed il potenziamento dei servizi pubblici di cura rivolti agli anziani non autosufficienti e ai disabili disegnano una assistenza sul territorio con ricadute molto importanti per l'occupazione femminile , poiché, da un lato alleggeriscono le donne dall'impegno di cura familiare, al

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
			quale esse sono prevalentemente dedite, dall'altro creano nuove possibilità di impiego in un settore tradizionalmente occupato dalle donne.

Altri **interventi finanziati o programmati con il PNRR** si prefiggono l'obiettivo diretto o indiretto di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica, sia di

potenziare il *welfare* per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE	Orientamento attivo nella transizione scuola-università (M4C1-I 1.6-24)	250 (<i>sovvenzioni</i>) <i>di cui:</i> 2022: 50 2023: 50 2024: 50 2025: 50 2026: 50	L'investimento contribuisce alla qualificazione del sistema educativo attraverso un innalzamento degli indicatori di successo (frequenza scolastica, miglioramento dei livelli di apprendimento, numero di studenti ammessi all'anno accademico successivo, ecc.) e la mitigazione dei divari di genere .
	Nuove competenze e nuovi linguaggi (M4C1-I 3.1-16,17)	1.100 (<i>sovvenzioni</i>) <i>di cui:</i> 2021: 255 2022: 550 2023: 215 2024: 80	Si intende promuovere l'integrazione, all'interno dei curricula di tutti i cicli scolastici, di attività, metodologie e contenuti volti a sviluppare le competenze STEM , digitali e di innovazione, con particolare riguardo verso le pari opportunità .

MISURE	INVESTIMENTO/INTERVENTO	RISORSE	OBIETTIVI
	Riforma degli istituti tecnici e professionali (M4C1-R 1.1-5) Riforma del Sistema ITS (M4C1-R 1.2-5) Riforma del sistema di orientamento (M4C1-R 1.4-5)	--	Le riforme, in particolare, includono anche misure per sviluppare e rafforzare le competenze STEM , digitali e di innovazione, con l'obiettivo di incentivare le iscrizioni ai curricula STEM terziari, in particolare per le donne.
EDILIZIA ABITATIVA	Investimenti in Ecobonus e Sismabonus fino al 110 per cento per l'efficienza energetica e la sicurezza degli edifici (M2C3-I 2.1- 1,2,3)	13.950 (<i>sovvenzioni</i>)	L'estensione del superbonus al 110 per cento agli IACP è stimata come misura di contrasto alle diseguglianze di genere posto che la carenza abitativa si riflette diversamente su uomini e donne per via del diverso ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali sono affidate a donne.
SALUTE	Case della Comunità e presa in carico della persona (M6C1-I 1.1- 2,3)	2.000 (<i>prestiti</i>)	L'investimento per la Casa della comunità intende invece fornire servizi dedicati alla tutela della donna , del bambino e dei nuclei familiari (Consultori).

Gli interventi previsti dal Piano a sostegno della parità integrano alcune misure contenute nel *Family Act* (assegno unico universale per i figli, misure sui congedi parentali e sui tempi di lavoro, sostegno alle famiglie per le spese di istruzione dei figli).

Per quanto riguarda gli elementi ricavabili dalle Missioni di cui si compone il Piano si segnala, in premessa, che ciascuna missione e le riforme in essa previste sono valutate in un'ottica di **gender mainstreaming** attraverso un focus specifico relativo agli **effetti di genere** delle politiche e degli investimenti previsti nella Missione.

4.2.2. Promozione dell'occupazione femminile

Il Piano, come già evidenziato, contiene diverse misure volte, direttamente o indirettamente, all'incremento dell'occupazione femminile.

Una delle azioni con cui il Governo intende perseguire tale finalità è rappresentato dall'**inserimento nei progetti** finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN **di previsioni dirette a condizionarne l'esecuzione all'assunzione di giovani e donne**, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione che possono essere attivati prima dell'avvio dei medesimi progetti.

In particolare, con specifici interventi normativi sarà previsto l'inserimento nei bandi gara di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e in aggiunta premiali dell'offerta, criteri orientati verso tali obiettivi e definiti, tra l'altro, tenendo conto degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile al 2026 dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei.

Tra **le altre misure presenti trasversalmente nel Piano** dirette ad agevolare, anche indirettamente, l'ingresso o la permanenza delle donne nel mondo del lavoro e a ridurre conseguentemente il divario occupazionale di genere si segnalano, in particolare:

- la previsione, nell'ambito della Missione 1, di nuovi meccanismi di **reclutamento del personale nella PA** e la revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle **posizioni dirigenziali di alto livello**, che secondo il Piano possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso che nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione. Si prevede, inoltre, nell'ambito dei programmati investimenti

nella **formazione** dei dipendenti pubblici, di inserire moduli obbligatori su “*empowerment* delle donne”;

Secondo i dati emersi nel Bilancio di genere per l'esercizio 2019 a cura del MEF, nel 2018 in Italia le donne rappresentavano il 35 per cento del totale degli occupati nel settore “Pubblica amministrazione e difesa, previdenza sociale e obbligatoria”. Costituiscono oltre tre quarti del totale nel settore “Istruzione” e il 65 per cento nella “Sanità”, che sono settori economici con una forte connotazione pubblica nella maggior parte dei paesi. La prevalente presenza femminile nella scuola non si estende, tuttavia, all'istruzione terziaria e nella sanità è determinante il contributo femminile nell'ambito infermieristico ma meno in quello dei medici e specialisti. In ogni caso, a prescindere dal settore di attività, la presenza femminile tende a diminuire quando si considerano le posizioni di vertice, pur essendo più istruite degli uomini che vi lavorano e, anche, delle donne che lavorano nel settore privato. In Italia, tra i dirigenti delle amministrazioni centrali la quota delle donne con un titolo *post lauream* è di 5 punti percentuali superiore rispetto agli uomini. La quota di donne dirigenti nei ministeri è tuttavia cresciuta dal 2008 di solo 7 punti percentuali, attestandosi al 46 per cento nel 2018.

- il potenziamento delle **politiche attive del lavoro** che si stima possano contribuire, tra l'altro, a ridurre il numero di NEET, fra i quali si registra un significativo divario di genere;

Dai [dati Eurostat](#) emerge che in Italia la percentuale di giovani NEET tra i 20 e i 34 anni nel 2019 era pari al 22,5 per cento per gli uomini e al 33,2 per cento per le donne (contro, rispettivamente, il 12,2 e il 20,8 della media UE).

- interventi a sostegno dell'**imprenditoria femminile** nell'ambito della Missione 5 (vedi *infra*);
- il potenziamento dell'**offerta turistica e culturale**, con interventi nell'ambito della Missione 1, che il PNRR ritiene, pur senza dettagliare interventi specifici o dati previsionali, che

possano incrementare nel loro insieme l'occupazione delle donne in quei settori già a forte presenza femminile (come quello alberghiero, della ristorazione o delle attività culturali).

Nel settore della istruzione e della ricerca, sono prospettati i seguenti interventi:

- l'attuazione di specifiche misure nell'ambito della **ricerca di base**, come gli **investimenti** a valere sul Fondo per il PNR e i PRIN (progetti di ricerca nazionale) ovvero l'allargamento dei partenariati di ricerca previsti nell'ambito della Missione 4, che dovrebbero prevedere azioni mirate a determinare l'**aumento delle ricercatrici**;
- il **potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia**, delle scuole per l'infanzia e del **tempo pieno a scuola**, ai quali la Missione 4 dedica investimenti mirati, che secondo il PNRR possono arrecare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro ed aumentare il tasso di occupazione femminile;
- la promozione dell'accesso da parte delle donne all'acquisizione di **competenze STEM**, linguistiche e digitali, in virtù del quale il Governo stima un possibile incremento dell'occupazione femminile in tali settori (Missione 4);

Negli ambiti dell'**assistenza sociale e sanitaria** il Piano, nella parte riguardante gli obiettivi generali, sottolinea come la valorizzazione delle infrastrutture sociali e la creazione di innovativi percorsi di autonomia per gli individui disabili, comportando l'alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulla componente femminile della popolazione,

dovrebbero determinare effetti positivi sull'incremento occupazionale della stessa.

Si prevede pertanto che il rafforzamento, nell'ambito delle azioni di riforma delle Missioni 5 e 6, dei **servizi di prossimità** e di supporto all'**assistenza domiciliare** potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione sia nel settore dei servizi di cura, a cui contribuiscono maggiormente le donne (politica di stimolo alla domanda di lavoro femminile), sia più in generale nell'economia, riducendo l'onere delle attività di cura fornito in famiglia dalle donne (politica di conciliazione vita-lavoro e stimolo all'offerta di lavoro femminile).

4.2.3. Imprenditoria femminile

Nell'ambito della Missione 5 del Piano, l'investimento 1.2 è dedicato all'imprenditoria femminile, con risorse pari a **400 milioni di euro**.

Scopo dell'investimento è quello di **incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso la previsione di misure volte a sostenere l'avvio di attività imprenditoriali femminili** e a delineare un'offerta più aderente ai fabbisogni delle donne.

Per le suddette finalità, il Piano reputa necessaria anche la sistematizzazione degli attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali per imprese a conduzione femminile o a prevalente partecipazione femminile.

In tale contesto, il Governo manifesta l'intenzione di creare, a regime, il "**Fondo Impresa Donna**", che rafforzerà finanziariamente:

- misure già esistenti lanciate per supportare l'imprenditoria, come NITO (che supporta la creazione di piccole e medie

imprese e auto imprenditoria) e Smart&Start (che supporta start-up e PMI innovative) i cui schemi saranno modificati e calibrati per dedicare risorse specificatamente all'imprenditoria femminile;

- il nuovo Fondo per l'imprenditoria femminile istituito dalla Legge di Bilancio 2021 con una dotazione di 20 mln di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria femminile.

Al riguardo, si ricorda che la medesima legge di bilancio 2021 ha istituito, il Comitato Impresa Donna con il compito di aggiornare le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo e di formulare raccomandazioni sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia.

Il **monitoraggio sulle imprese femminili** è sostenuto dalla Commissione Europea, nel Piano di Azione Imprenditorialità 2020, in cui si invita gli Stati membri «a raccogliere dati disaggregati per genere e produrre aggiornamenti annuali sulla situazione delle imprenditrici a livello nazionale».

Secondo il **IV Rapporto Impresa Femminile di Unioncamere** del 27 luglio 2020 - a fine 2019 - le **imprese femminili** iscritte al Registro delle Camere di commercio sono state 1 milione e 340mila, il 22% del totale, in costante aumento rispetto al 2014 (oltre 38mila in più).

Da un punto di vista strutturale, afferma il Rapporto, l'imprenditoria rosa si è strutturalmente caratterizzata per una maggiore concentrazione nel settore dei servizi (66,2%) contro solo poco più della metà nel caso delle imprese maschili (55,4%). Relativamente alla dimensione media delle imprese al femminile, il Rapporto evidenzia una **spiccata dimensione "micro"**. Circa 97 imprese su 100 guidate da donne non hanno avuto, nel 2019, oltre i 9 addetti (94,5 su 100 nel caso delle imprese maschili), di cui ben 62,3 su 100 non più di un addetto (poco più di 835 mila) a fronte di un 48,7 per le imprese maschili.

Nel corso dell'**anno 2020**, con il sopravvenire della crisi sanitaria ed economica innescata dalla pandemia da **COVID 19**, le **imprese femminili**,

afferma Unioncamere, sono quelle che **hanno "pagato il conto più salato della crisi"**.

A fine 2020, afferma Unioncamere nel [comunicato stampa del 9 febbraio 2021](#), si registra un **calo dello 0,29%**, pari a quasi 4mila attività in meno rispetto al 2019. Una **perdita contenuta**, quindi, **tutta concentrata al Centro Nord** (il Mezzogiorno segna infatti un +0,26%), **che interrompe però una crescita costante dal 2014**.

Le imprese guidate da donne sono **un milione e 336mila**.

Scende, seppur di poco, anche il loro peso sul totale del sistema produttivo nazionale: ora è pari al 21,98%, a fronte del 22% del 2019. I dati di fine 2020 mostrano però che la gestione dell'emergenza sanitaria ha prodotto una battuta d'arresto soprattutto sulle imprenditrici giovani.

4.2.4 Sistema nazionale di certificazione della parità di genere

Nell'ambito della Missione 5 del Piano, l'investimento 1.3 è dedicato alla attivazione di un **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**, con l'obiettivo di **incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere** in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

L'intervento si articola nei tre passaggi seguenti:

- definizione del sistema per la certificazione sulla parità di genere e del meccanismo premiante, partendo dall'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla "Certificazione di genere delle imprese", presso il Dipartimento pari opportunità
- creazione di un sistema informativo per la raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell'albo degli enti accreditati;

- **attivazione** del sistema di certificazione sulla parità di genere a partire **dal secondo quadrimestre del 2022**.

Il sistema di certificazione sarà aperto a tutte le imprese indipendentemente dal requisito dimensionale. Nella fase sperimentale – che durerà fino al secondo quadrimestre del 2026 - la certificazione sarà agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni, e accompagnata da servizi di accompagnamento e assistenza¹².

4.2.5. Valutazione di impatto di genere del PNRR sotto il profilo occupazionale

Nel Piano, il Governo ha effettuato una valutazione dell'impatto che le misure del PNRR avranno sull'occupazione femminile.

Di seguito una Tabella che riporta le variazioni percentuali dell'occupazione femminile come deviazione percentuale dallo scenario di base per tutto l'orizzonte temporale del Piano, secondo la quale l'occupazione femminile registra un incremento del 4 per cento nel triennio 2024-2026 rispetto allo scenario di base, con una accentuata attivazione nel Mezzogiorno (+ 5,5 per cento nello stesso periodo).

Tavola 4.14: Impatto del PNRR sull'occupazione femminile (scostamenti percentuali rispetto allo scenario di base)

	2021	2022	2023	2024-2026
Occupazione totale	0,7	2,2	3,2	3,2
Occupazione femminile	0,7	2,2	3,5	4,0
Occupazione femminile Mezzogiorno	1,3	3,8	5,0	5,5

Fonte: Elaborazione MEF-DT su dati MACGEM-IT

¹² Si segnala che è attualmente all'esame della XI Commissione (Lavoro) della Camera una proposta di legge (C. 522 e abb.) che disciplina il rilascio della certificazione di pari opportunità di lavoro da attribuire alle aziende che realizzano i parametri minimi di rispetto delle pari opportunità, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nella Tavola seguente si mostra l'orizzontalità degli obiettivi di *gender gap*. In tutte le missioni del PNRR si evidenzia un impatto positivo; in particolare, le missioni 4 e 5 sono caratterizzate da interventi che più direttamente incidono sull'occupazione femminile. Tuttavia, alcuni interventi del Piano, come ad esempio

la costruzione di asili nido, il tempo pieno nella scuola e il lavoro da remoto, favoriranno l'accesso e la permanenza di entrambi i genitori nel mondo del lavoro nel medio-lungo periodo, pur non avendo effetti perequativi più moderati durante la fase di attuazione del Piano.

Tavola 4.15: Occupazione femminile (scostamenti percentuali rispetto allo scenario base)

	2021	2022	2023	2024-2026
Totale PNRR	0,7	2,2	3,5	4,0
<i>M1</i>	0,1	0,5	0,9	1,1
<i>M2</i>	0,3	0,6	0,7	0,8
<i>M3</i>	0,0	0,1	0,2	0,2
<i>M4</i>	0,1	0,4	0,8	0,8
<i>M5</i>	0,1	0,5	0,7	0,7
<i>M6</i>	0,1	0,1	0,2	0,4

Fonte: Elaborazione MEF-DT su dati MACGEM-IT

Il Governo sottolinea che se la focalizzazione del NGEU su settori, come ad esempio le costruzioni, porteranno ad un incremento dell'occupazione maschile, tuttavia le valutazioni di impatto presentate nel Piano mostrano già un notevole effetto di riequilibrio del PNRR dal punto di vista dell'attivazione di occupazione maschile e femminile, grazie alle notevoli risorse dedicate al perseguimento di obiettivi quali l'inclusione, la formazione e la salute.

Inoltre, è plausibile che lo stimolo di più lungo termine alla partecipazione femminile sarà più forte una volta che il Piano avrà realizzato i propri obiettivi di incremento degli investimenti, di rafforzamento delle infrastrutture sociali e sanitarie, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di miglioramento

dell'istruzione e della formazione, compreso l'avviamento alle discipline STEM.

Viene inoltre manifestata la volontà del Governo di monitorare attentamente gli impatti delle misure per l'occupazione femminile già previste dalla legislazione vigente e dal Piano e di rafforzarle ulteriormente se necessario.

4.2.6 Ulteriori misure suscettibili di impatto sulla condizione femminile

Nel Piano sono infine delineate alcune azioni settoriali che si ritengono suscettibili di rilevanza ai fini di una riduzione dei

divari di genere in senso più ampio rispetto al solo aspetto occupazionale:

- nell'ambito della Missione 2 assumono particolare rilievo le misure connesse all'**edilizia residenziale pubblica**, poiché la carenza abitativa si riflette diversamente su uomini e donne per via del diverso ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali siano affidate a donne;
- gli interventi previsti nella Missione 3, secondo il PNRR potenzieranno anche la **mobilità delle donne**, che, da una parte, utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e meno

l'auto privata, e, dall'altra, hanno catene di spostamenti quotidiani più frammentate e complesse degli uomini;

- lo sviluppo delle **competenze STEM** all'interno dei curricula scolastici, prevista da investimenti e riforme della Missione 4, che si stima potrà contribuire a mitigare le disuguaglianze di genere nei corsi di studio e di laurea in cui prevalgono le materie STEM, a forte predominanza di presenza maschile;
- nell'ambito degli investimenti sull'assistenza sanitaria e territoriale, di cui alla missione 6, il Piano prevede di fornire **servizi dedicati alla tutela della salute della donna**.