

---

# Recovery Plan, un'opportunità perduta per la parità di genere? Le ricadute sull'economia

Valutazione di Impatto di  
Genere sui fondi Next  
Generation EU

---

# Next Generation EU e Valutazione di Impatto di Genere

---

# Obiettivi

---

- ❖ Obiettivi della Valutazione di Impatto di Genere:
  - ❖ Analisi del contesto micro e macroeconomico
  - ❖ Valutazione degli impatti potenziali dei fondi NextGenEU su uomini e donne
  - ❖ Elaborazione di proposte e soluzioni

---

# Metodologia

---

- ❖ Analisi degli impegni formali UE in termini di uguaglianza di genere
- ❖ Approfondimento disaggregato per genere sugli impatti economici e sociali della crisi derivante dalla pandemia
- ❖ Valutazione degli effetti potenziali degli strumenti di Next Generation EU su uomini e donne
- ❖ Sviluppo di proposte e raccomandazioni

---

# Dimensioni analizzate

---

- ❖ Per la Valutazione di Impatto di Genere (VIG), abbiamo utilizzato un approccio intersezionale, analizzando le seguenti dimensioni:
  - ❖ Occupazione
  - ❖ Investimenti in infrastrutture
  - ❖ Lavoro di cura non retribuito
  - ❖ Work-life balance
  - ❖ Governance dei fondi (anche nei processi decisionali)
  - ❖ Welfare
  - ❖ Approccio duale all'uguaglianza di genere (Gender Mainstreaming e Gender Budgeting)

---

# Obblighi formali della UE in tema di parità di genere

---

- ❖ Numerosissimi, ne riportiamo solo alcuni:
- ❖ Carta dei Diritti Fondamentali, Art.23: “L’uguaglianza tra uomini e donne deve essere garantita in tutte le aree, incluse quelle dell’occupazione, del lavoro e del salario”.
- ❖ Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea, Art.8: “In tutte le sue attività, l’Unione mira ad eliminare le disuguaglianze ed a promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne”.
- ❖ Gender Equality Strategy 2020-2025 “A Union of Equality”: “L’inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche ed i processi UE è essenziale per raggiungere l’obiettivo dell’uguaglianza di genere”.

---

# Next Generation EU

---

- ❖ Un elevato ammontare di denaro mobilitato in maniera gender-blind
- ❖ Ampissimi margini di manovra nell'utilizzo concreto dei fondi
- ❖ Difficoltà di valutare gli impatti di genere in dettaglio
- ❖ Gestione dell'attribuzione dei fondi demandata ai piani nazionali

# Presupposti

---

# Partiamo dai dati

---

- ❖ In media, nella UE solo il 45% del lavoro delle donne è retribuito (67% del lavoro degli uomini)
- ❖ Il 75% del lavoro di cura informale in UE viene fornito dalle donne
- ❖ Le donne che hanno bambini sotto gli 11 anni riferiscono di non riuscire a dedicare il tempo che desiderano al lavoro retribuito (24% contro 13%)

---

# Implicazioni

---

**Inactivity in labour  
market due to caring  
responsibilities in the EU\*\***

**32.7%** of women

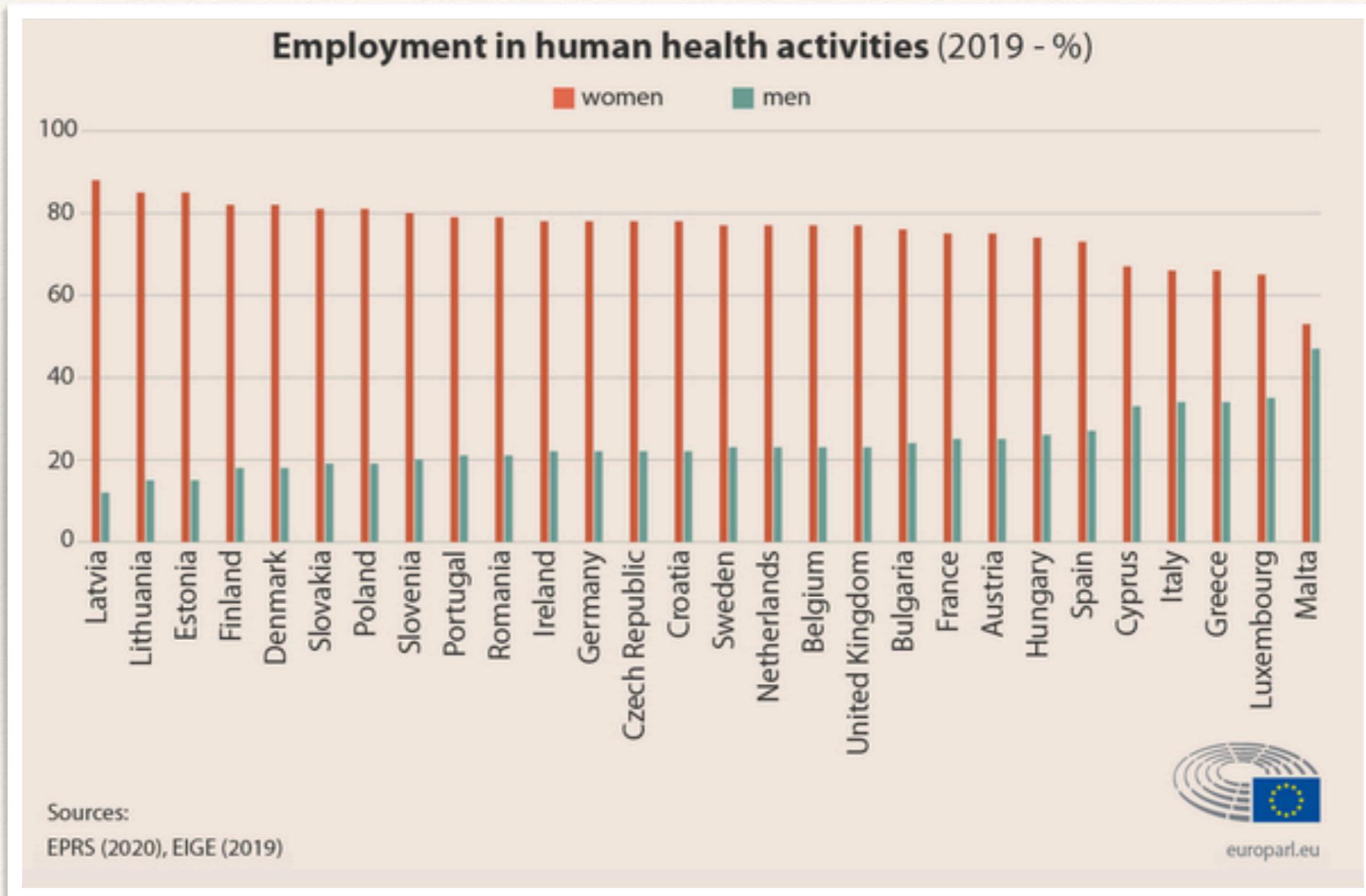


**4.9%** of men

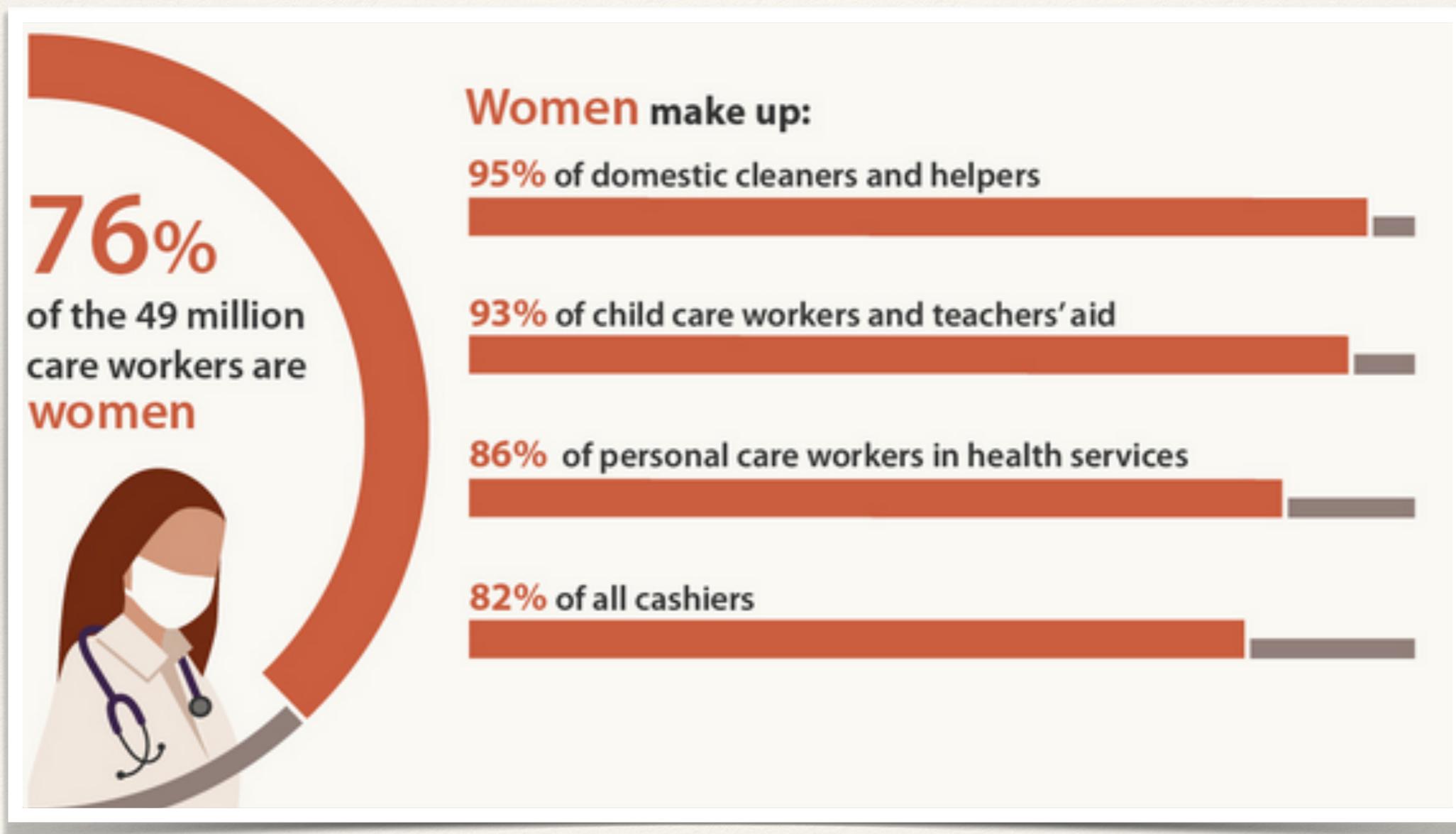


*\*\* In 2019, data includes the UK*

# Occupazione nell'area della salute



# Le donne lavorano nella cura...



# ...e nei servizi



**84%** of working women aged 15-64 are employed in services, including in the main Covid-hit sectors



Childcare

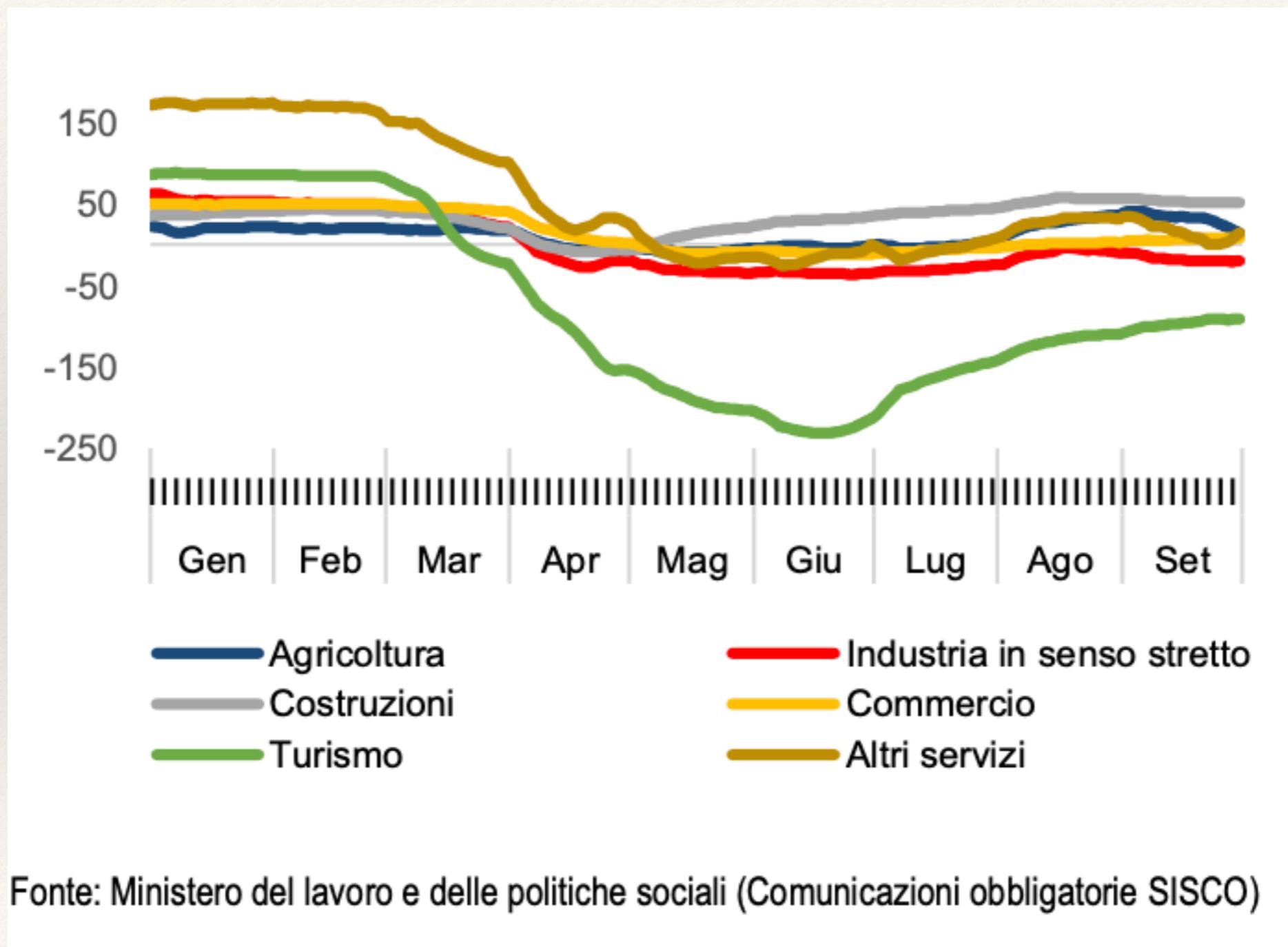


Retail



Hospitality and tourism

# Posizioni lavorative dipendenti per settore di attività economica Gennaio–settembre 2020



---

# Incidenza delle imprese femminili sul totale delle imprese attive a fine 2020

---



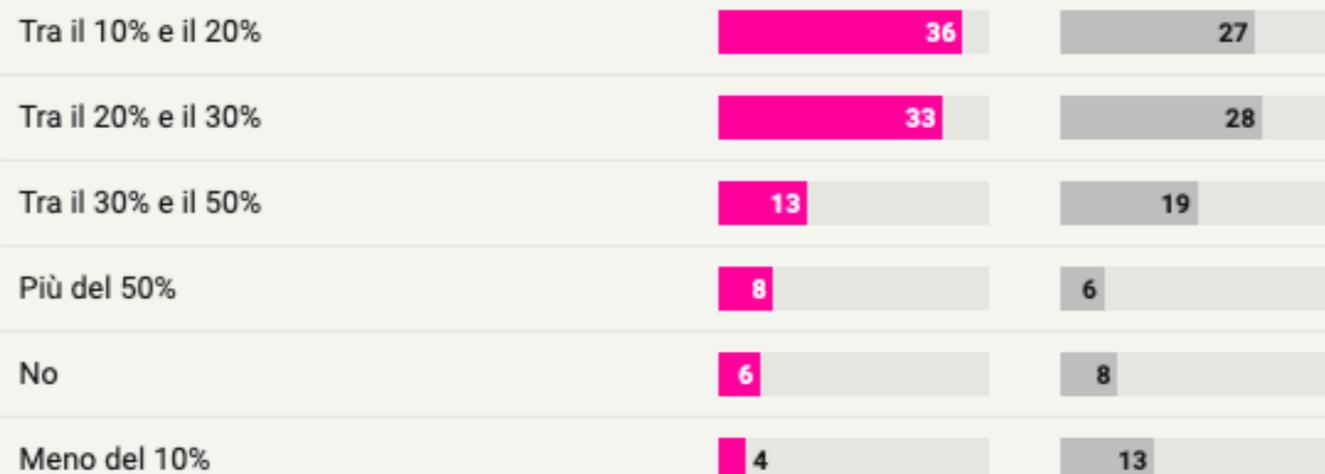
# Impatto del Covid

● Ditte femminili ● Ditte

## Durante il primo lockdown...



## Ha registrato un calo di fatturato?



Creato con [Datawrapper](#)

Fonte: Indagine Credimi sulle ditte individuali femminili (2020)

# II PNRR

---

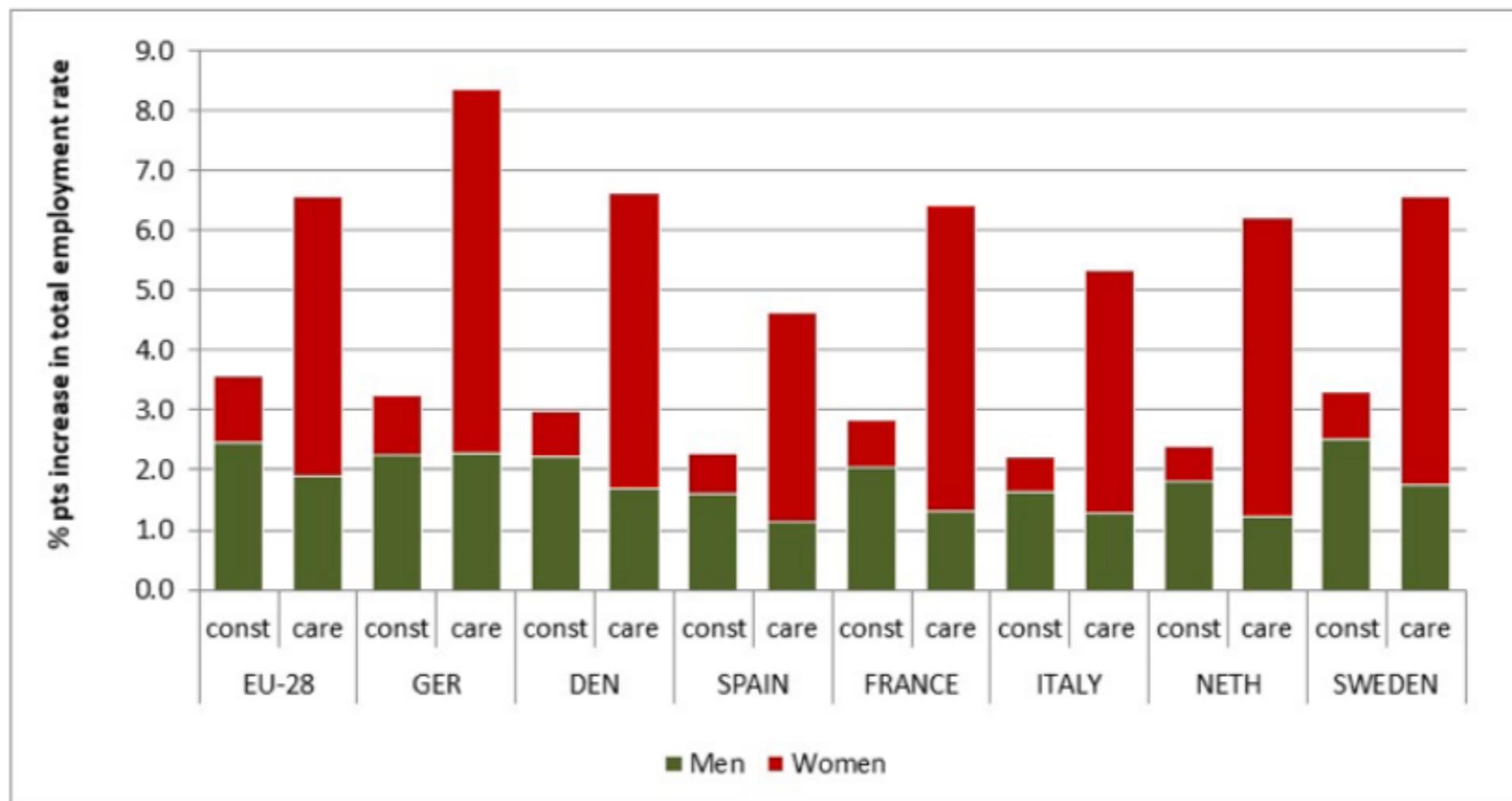
# Principio moltiplicativo

---

- ❖ I fondi stanziati devono essere spesi efficacemente
- ❖ Altrimenti, il loro impatto in termini di moltiplicazione di reddito ed occupazione sarà inferiore rispetto alle potenzialità

# Sfatiamo alcuni miti...

Effect on employment rate of investing 2% of GDP on construction or care: various EU countries



---

# Due linee prioritarie di intervento

---

- ❖ Investire sulla transizione verde e sulla transizione digitale tende ad incrementare le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro
- ❖ Necessità di interventi atti a controbilanciare

---

# Come superare lo status quo?

---

- ❖ Tre fattori fondamentali perché il Piano nazionale non solo sia giusto, ma sia anche efficace e produca gli auspicati effetti moltiplicativi in termini di reddito ed occupazione.
- ❖ I tre fattori sono i seguenti: il lavoro, le infrastrutture sociali ed il gender gap.

---

# Il lavoro

---

- ❖ Non dimentichiamo che l'impatto più violento della crisi sulla componente femminile del mercato del lavoro è stata determinata dalla segmentazione orizzontale del mercato del lavoro, dal momento che quasi il 40% delle donne italiane sono occupate in tre macro settori: commercio, sanità e assistenza sociale, istruzione (che sono anche i settori più colpiti dalla crisi economica di origine pandemica).
- ❖ Sotto il profilo del lavoro, il focus va posto in prima istanza sull'occupazione femminile, che deve raggiungere il livello maschile, perché non vi sono elementi che possano giustificare il divario esistente.
- ❖ Rammentiamolo: nella fascia di età compresa tra i 15 ed i 64 anni, lo scorso anno il tasso di occupazione femminile si è fermato al 50,1%, ovvero quasi 18 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile e con la pandemia è nuovamente sceso al 48,6%%.
- ❖ Con enormi divari territoriali: il tasso di occupazione delle donne è pari al 60,2% al Nord e al 33,2% al Sud.

---

# Imprese femminili e partite iva

---

- ❖ Occorre potenziare poi il sostegno all'imprenditoria femminile ed al lavoro autonomo (ivi incluse le Partite IVA e le S.r.l. femminili, per le quali devono essere previste forme di decontribuzione che vadano oltre il periodo di 1 anno).
- ❖ Ricordiamo che, nel corso degli ultimi anni, il tasso di nascita delle imprese femminili è stato incredibilmente più rapido rispetto a quello delle imprese maschili.
- ❖ Infine, occorre affrontare il tema dell'accesso al credito, che in questo caso ampliamo all'accesso ai fondi di Next Generation EU, per i quali, quindi, è necessario prevedere meccanismi che garantiscano l'equità, sia nei luoghi dove su questi fondi si decide, sia nei luoghi che avranno il compito di gestirli.

---

# Le infrastrutture sociali

---

- ❖ È necessario liberare la forza lavoro femminile dalle attività di cura non retribuite. È un dato consolidato: per ogni donna che inizia a lavorare, si creano tre posti di lavoro: uno è il suo, i rimanenti due sono quelli necessari per svolgere le attività di cura di cui la donna si faceva carico senza essere retribuita.
- ❖ È necessario il sostegno agli anziani, per evitare il ben noto effetto sandwich, per il quale le donne nella fascia centrale degli anni si trovano a doversi far carico contemporaneamente sia degli anziani che dei bambini (ed in ragione del quale la loro produttività diminuisce proprio nel momento in cui dovrebbe esplodere nel suo pieno potenziale).

---

# Il gender gap

---

- ❖ Il nostro paese non può rimandare: sul piano internazionale, siamo in 8° posizione per Prodotto Interno Lordo ed in 76° per parità di genere. Bisogna intervenire.
- ❖ Sulla parità salariale, ma anche sul congedo di paternità obbligatorio, che deve essere portato a 5 mesi, come quello di maternità, se vogliamo realmente garantire l'uguaglianza di opportunità nell'accesso al mercato del lavoro per uomini e donne.
- ❖ Infine, sulla valutazione di impatto di genere, sia ex ante che ex post, su ogni Euro pubblico speso. Perché le misure di politica fiscale impattano diversamente sugli uomini e sulle donne ed è necessario comprenderlo, per utilizzare efficacemente il denaro pubblico.

---

# Un'ultima osservazione

---

- ❖ Certificazione di Genere



---

[azzurra.rinaldi@unitelmasapienza.it](mailto:azzurra.rinaldi@unitelmasapienza.it)

---