



L'ESPERIENZA DI INTERCENT-ER NELL'AMBITO DEL GENDER RESPONSIVE PUBLIC PROCUREMENT

***Candida Govoni
Responsabile Area Spesa Comune
Agenzia Intercent-ER***

Bologna, 7 ottobre 2022



INTERCENT-ER E LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE

INTERCENT-ER: GLI OBIETTIVI

Istituita con la legge regionale n. 11 del 2004, l'Agencia Intercent-ER è la **centrale di acquisto dell'Emilia-Romagna**. Con legge regionale n. 7 del 21/06/2022 l'Agencia può essere delegata all'espletamento di procedure riguardanti i lavori pubblici, comprese le manutenzioni.

Tramite lo svolgimento di procedure di gara aggregate e la gestione di sistemi telematici, si propone di:



RAZIONALIZZARE LA SPESA

per beni e servizi delle P.A. del territorio



INCREMENTARE LA QUALITÀ

dei beni e dei servizi utilizzati dalla P.A.



MIGLIORARE EFFICIENZA E TRASPARENZA

dei processi di acquisto



DEMATERIALIZZARE

l'intero ciclo degli acquisti pubblici



ACCRESCERE LA COMPETITIVITÀ

del mercato e del tessuto produttivo regionale



PROMUOVERE L'E-PROCUREMENT

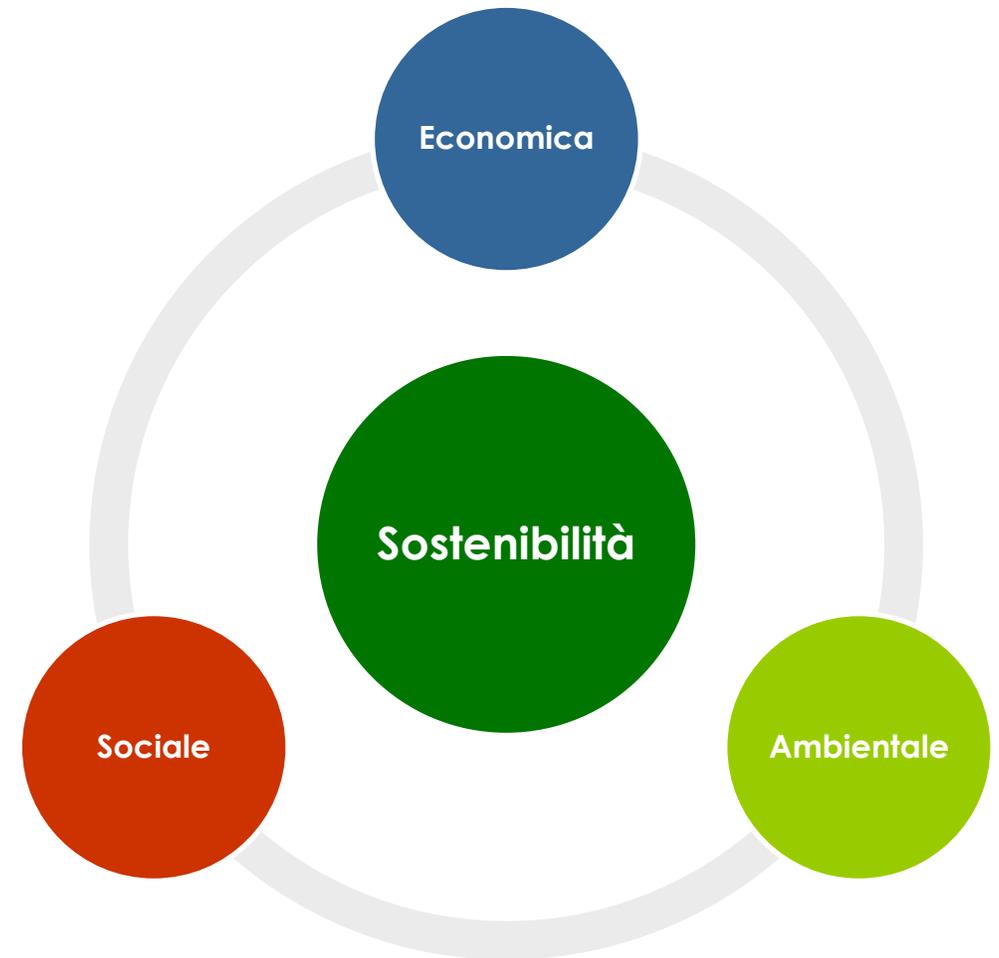
e l'uso dei sistemi telematici

L'APPROCCIO DI INTERCENT-ER ALLA SOSTENIBILITÀ

Le Pubbliche Amministrazioni rappresentano i principali acquirenti di beni e servizi della UE: attraverso le proprie politiche di acquisto, la P.A. possono dunque influire in modo determinante sullo **sviluppo dei mercati** e sul **perseguimento di obiettivi socio-economici**.

Nella consapevolezza del ruolo strategico che può essere svolto dal public procurement, nel corso degli anni Intercent-ER ha sviluppato una visione integrata del concetto di **sostenibilità**, declinato non solo dal punto di vista **economico**, ma anche sotto il profilo **ambientale** e **sociale**.

A partire dal 2007 l'Agenzia ha iniziato a sviluppare iniziative di **Green Public Procurement**, mentre nel 2011 sono state avviate le prime sperimentazione di **gare con criteri sociali**



INIZIATIVE DI SOCIAL PROCUREMENT

Soprattutto negli ultimi anni l'Agenda ha sviluppato un numero crescente di iniziative di acquisto con criteri di sostenibilità sociale. In particolare, sono state complessivamente attivate **49 Convenzioni con criteri sociali**, relative a molteplici categorie merceologiche.



Servizi di ristorazione



Manutenzione immobili



Indumenti e calzature



Derrate alimentari



Sanzioni amministrative



Prodotti cartari e detergenti



Servizi di lavanoleggio



Trasporto scolastico



Ricondizionamento ausili



Cancelleria



Buoni pasto elettronici



Servizi di pulizia



Arredi scolastici



Servizio di gestione di rifiuti speciali



Servizio di facchinaggio e trasloco



Toner



ESEMPI DI CRITERI SOCIALI INSERITI

IMPIEGO DI PERSONE SVANTAGGIATE E IN STATO DI FRAGILITÀ

Servizi di pulizia; Riscossione tributi; Smaltimento rifiuti speciali

RIASSORBIMENTO DEL PERSONALE USCENTE

Servizi di pulizia; Trasporto scolastico; Vigilanza e portierato; Servizi di ristorazione; Facchinaggio e trasloco

PRODOTTI COMES, AGRICOLTURA SOCIALE, TERRENI SEQUESTRATI ALLE MAFIE

Derrate alimentari; Ristorazione scolastica; Ristorazione ospedaliera; Buoni pasto

CERTIFICAZIONE SA 8000 / BS OHSAS 1800

Derrate alimentari; Servizio notifiche tramite posta; Arredi scolastici; Buoni pasto; Servizi di lavanoleggio; Arredi

RISPETTO DIRITTI UMANI IN TUTTA LA FILIERA PRODUTTIVA

Divise, Indumenti, Massa vestiario; Arredi scolastici

CESSIONE PRODOTTI USATI A ORGANIZZAZIONI NO PROFIT

Arredi scolastici; Arredi per uffici



RENDICONTARE LA SOSTENIBILITÀ

- Negli ultimi anni Intercent-ER ha sviluppato modalità e strumenti per **misurare le proprie performance in materia di sostenibilità, anche in ambito sociale.**
- In particolare, ha elaborato il rapporto «**Il contributo di Intercent-ER all'Agenda 2030 e agli obiettivi di sviluppo sostenibile**» al fine di rendicontare ai propri stakeholders il **valore creato sul territorio** e il contributo offerto ai **Sustainable Development Goals (SDGs)** dell'Agenda 2030
- Il rapporto è disponibile sul sito di Intercent-ER: <https://intercenter.regione.emilia-romagna.it/notizie/2021/marzo/il-contributo-di-intercent-er-all2019agenda-2030-e-agli-obiettivi-di-sviluppo-sostenibile>



(Dati 2020)



GENDER RESPONSIVE PUBLIC PROCUREMENT

VERSO IL GENDER PUBLIC PROCUREMENT (GRPP)

- L'obiettivo del **Gender Responsive Public Procurement (GRPP)** è quello di promuovere criteri di **equità per le categorie di lavoratori in condizioni di svantaggio sociale**, con particolare riferimento alla **parità di genere** attraverso la leva dell'appalto pubblico.
- A livello internazionale, l'ONU ha inserito questi obiettivi anche nell'ambito degli **Obiettivi di sviluppo sostenibile** dell'«**Agenda 2030**»:



UNA PRIMA APPLICAZIONE: BUONI PASTO ELETTRONICI

Servizio sostitutivo di mensa mediante buono pasto elettronico 2

- **Oggetto:** Servizio sostitutivo di mensa mediante buono pasto elettronico, rivolto alle aziende sanitarie dell'Emilia-Romagna, suddiviso in tre Lotti territoriali
- **Importo Bando:** 49.287.402 milioni di euro
- **Destinatari:** Aziende Sanitarie dell'Emilia-Romagna
- **Data di pubblicazione bando:** 23 marzo 2021
- **Data di pubblicazione della Convenzione:** 30 dicembre 2021

Criteria premianti attribuiti per l'adozione di strumenti volti a favorire parità di genere ed empowerment delle donne, in termini di:

RUOLI RICOPERTI DALLE DONNE

% DI PRESENZA DELLE DONNE ALL'INTERNO DEI MASSIMI ORGANI DECISIONALI

ELIMINAZIONE DEL GAP SALARIALE A PARITÀ DI MANSIONI TRA UOMINI E DONNE

STRUMENTI VOLTI A FAVORIRE LA GENITORIALITÀ

PROGRAMMI DI INCLUSIONE/VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ



L'IMPULSO DEL PNRR

- Sebbene alcuni obblighi normativi sulla promozione delle assunzioni di personale disabile risalgano già al 1999 (L. 68/1999) e, per la parità di genere, al 2006 (D. Lgs..198/2006, per la consegna della relazione di genere), la loro **effettiva incisività negli appalti pubblici decorre solo dal 2021**, con la pubblicazione della L. 108/2021 per la partecipazione ai bandi PNRR/PNC.
- L'articolo 47 di quella legge, infatti, e poi il **Decreto Interministeriale del 7 dicembre 2021** (contenente le "Linee guida per i contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC, volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità") introducono **misure a tutela concreta del lavoro femminile**, indicando misure premiali e modelli di clausole da inserire nei bandi di gara, differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.



INTERCENT-ER E LE GARE IN AMBITO PNRR

- Dal 2022 Intercent-ER è chiamata ad **espletare procedure di gara finanziate dal PNRR** e a coordinare e monitorare il complesso degli appalti del Piano in Emilia-Romagna.

Iniziative pianificate per il 2022	Pubblicazione Bando	Attivazione	Importo base d'asta
Servizi di ingegneria e architettura per le Aziende Sanitarie	24/02/2022	29/09/2022	€ 30.377.263,24
Acquisto di Gamma Camera CT	07/04/2022	26/09/2022	€ 4.886.170,00
Tomografi Computerizzati 125 Tesla	04/07/2022	IV Trim 2022	€ 16.289.800,00
Tomografi a Risonanza Magnetica (MRI)	05/08/2022	IV Trim 2022	€ 14.410.360,00
Mammografi con tomosintesi	01/06/2022	IV Trim 2022	€ 7.135.920,00
Angiografi	IV Trim 2022	I Trim 2023	n.a.

- Nelle iniziative ad oggi gestite, l'attenzione alle parità opportunità è stata introdotta - in linea con Linee guida interministeriali - in varie **fasi della procedura** di gara:
 1. **clausole di partecipazione;**
 2. **criteri premiali;**
 3. **obblighi** in fase di **esecuzione.**



1. CLAUSOLA DI PARTECIPAZIONE - L.198/2006

- Nei disciplinari di gara riguardanti le iniziative finanziate con fondi PNRR/PNC l'Agencia ha introdotto la seguente **clausola di partecipazione**:

*«Gli operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti devono **allegare su SATER**, a pena di esclusione dalla gara, **copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale** che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'art. 46 del Codice delle pari opportunità di cui al D.Lgs. n. 198/2006, con attestazione di conformità a quello eventualmente trasmesso alle rappresentazioni sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere di parità, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo art. 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità»*



2. CRITERI PREMIALI - L.108/2021 (1/2)

- Nelle procedure è stato attribuito un **punteggio tecnico premiale** per la presenza di politiche per la promozione della parità di genere:
 - **componente di lavoro femminile**, almeno 30% di donne in ruoli apicali (Consiglio di amministrazione / amministratore e dirigenti);
 - presenza di **disability manager**;
 - adozione di **strumenti di conciliazione** delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché misure innovative di organizzazione del lavoro.



*Esempi di dettaglio
a seguire*

2. CRITERI PREMIALI - L.108/2021 (2/2)

Il punteggio tecnico viene attribuito al concorrente solo se vengono attuati **almeno 4 o più strumenti di conciliazione**, quali:

- Asilo nido aziendale / territoriale convenzionato inclusivo;
- Misure di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, *roll up*;
- Tele-lavoro o smart working;
- Integrazione economica a congedi parentali;
- Benefit di cura per infanzia e anziani/disabili non autosufficienti e loro familiari;
- Sportello informativo su non discriminazioni/pari opportunità/inclusione con persone con disabilità;
- Forme di comunicazione esterna ed interna o aziendale (intranet) accessibile;
- Formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità;
- Adesione a network territoriali per la parità;
- Identificazione di una figura aziendale per le politiche antidiscriminatorie;
- Attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati alla inclusione delle persone sorde (servizi ponte);
- Adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità.



3. OBBLIGHI IN FASE DI ESECUZIONE - L.108/2021

- Entro sei mesi dalla conclusione del contratto, l'aggiudicatario deve produrre:
 - una **relazione di genere sulla situazione del personale** maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta;
 - una **dichiarazione del Legale Rappresentante** che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché una relazione che chiarisca l'avvenuto espletamento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalle L.12 marzo 1999 n. 68 ed illustri eventuali sanzioni e provvedimenti imposti a carico delle imprese nel triennio precedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

La mancata consegna di questa documentazione è sanzionata con l'**applicazione di penali**.



UNA PRIMA VALUTAZIONE DEL RISULTATO

Procedura	N. offerte Presentate	N. relazioni situazione personale	N. Dipendenti occupati	N. Donne	% occupazione femminile sul totale
Servizi di ingegneria e architettura per le Aziende Sanitarie	61	5	1.325	444	33,5%
Acquisto di Gamma Camera CT	1	1	706	180	25,5%
Mammografi con tomosintesi	4	3	906	240	26,5%
Tomografi a 125 slice	4	4	2059	577	46,71
Risonanza Magnetica 1,5 Tesla	2	2	1245	372	29,8

- Sotto il profilo dei requisiti di minima, il **numero di donne non supera il terzo del totale del personale impiegato**, nonostante la crescente professionalizzazione femminile in questi settori.
- Nei servizi di ingegneria, il **ristretto numero di società dovute all'esibizione della relazione sul personale** (rispetto al totale delle imprese partecipanti) è motivato dall'impiego di personale in regime di partita IVA, quindi non dipendenti e non computabili nell'obbligo della relazione.



ANALISI DEL CAMPIONE REQUISITI PREMIALI: UN ESEMPIO

- Rispetto al requisito premiale relativo alla **componente di lavoro femminile**, il punteggio è stato attribuito su una scala da 0 a 2.
- Le offerte pervenute per Servizi di ingegneria e architettura per le Aziende Sanitarie (n. 61), comprese quelle escluse dall'obbligo della presentazione della relazione genere, hanno dato i seguenti risultati:

%	N. Offerte	Punteggio
Da 0% a 20%	14	0 punti
Da 20% a 40%	9	1 punto
Oltre il 40%	38	2 punti

- Se si osserva il mercato dei servizi di ingegneria sotto il profilo dei **requisiti premiali**, che fanno riferimento a più generiche «**figure impiegate**» e non soltanto ai dipendenti, la **situazione appare più positiva** rispetto a quanto emerso dall'applicazione dei requisiti di minima.



PRIME CONSIDERAZIONI

- Le clausole relative alla parità di genere sono **applicabili negli appalti di servizi che prevedono un elevato impiego di manodopera**, mentre sono scarsamente incisive negli appalti di beni
- Le clausole normative introdotte dalla L.108/2021 per gli appalti finanziati dal PNRR/PNC sono applicabili agli **appalti di beni, servizi e lavori**, pertanto costituiscono un **miglioramento sotto il profilo del *gender responsive***;
- Le prime applicazioni di quella Legge suggeriscono un'ulteriore osservazione sull'utilizzo del termine «dipendente», che non è rappresentativo di tutte le categorie di impiego di personale, come, ad esempio, le « partite IVA» e che potrebbe costituire un **ostacolo ad una applicazione universalistica della clausola nel mondo del lavoro**.





Intercent-ER

Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici

Via dei Mille, 21 - 40121 Bologna

Tel. +39 051 5273081

<http://intercenter.regione.emilia-romagna.it/>

 @intercent-er