

Si è svolto, in data **30 settembre**, presso la Sala Trasparenza del Grattacielo della Regione Piemonte, il convegno **«Laboratorio di innovazione pubblica per le politiche di genere: dalla UNI/PdR 125 alla UNI/PdR 180» - come integrare la certificazione di genere e la valutazione di impatto di genere nella programmazione delle amministrazioni pubbliche**», su iniziativa di **Inclusione donna e con la collaborazione della Consigliera di Parità Regione Piemonte, CONFAPID e Manager Italia Piemonte e Valle d'Aosta.**

Una collaborazione che proviene dal **Tavolo permanente sulla certificazione di genere**, coordinato dalla Consigliera, che riunisce Istituzioni, Ordini professionali, Associazioni datoriali e imprenditoriali, Sindacati, Università.

L'evento in oggetto ha avuto come focus la recente UNI PdR 180:2026 che introduce strumenti per integrare la valutazione di impatto di genere nelle decisioni pubbliche e ha avuto relatori d'eccezione: da Uni Ente Italiano di normazione con Accredia, all'ANCI nazionale con i comuni di Alessandria, Aosta e Torino, dall'Ente turismo Langhe Monferrato Roero alla Camera di commercio di Torino, dal gruppo Ferrovie dello Stato a COFAPID, Manager Italia e Inclusione donna rappresentate dai massimi vertici.

La **Consigliera di parità Chiara Cerrato** ha portato un contributo alla tavola rotonda incrociando i dati emersi e le criticità evidenziate dal recente Rapporto ISTAT sui tempi di lavoro e disuguaglianze di genere al Global Gender Gap Report del WEF. Da queste analisi si evince come l'Italia continui ad affrontare criticità rilevanti nelle componenti del divario economico (partecipazione al mercato del lavoro e leadership) e politico, riflettendo una discrepanza strutturale tra l'elevato livello di istruzione delle donne e il loro effettivo inserimento nei ruoli di potere ed economia. Inoltre nelle coppie di occupati tra 25 e 64 anni, le donne svolgono il 68,9% del lavoro familiare complessivo.

Le prassi UNI PdR affrontano queste tematiche producendo un sistema premiale dove la certificazione ottenuta dalle imprese fa da motore per la crescita di politiche sempre più family friendly e volte a promuovere le pari opportunità. Tra queste la Uni Pdr 125: 2022, da cui è nato il Tavolo regionale permanente sulla certificazione di genere che vede l'impegno e la collaborazione delle parti nel promuovere un piano di lavoro volto ad accompagnare e incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere e alla conseguente alla crescita del numero di imprese piemontesi certificate secondo i parametri della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, monitorare il processo con l'aiuto degli Enti Certificatori, Avvocati e Consulenti del Lavoro, valutare e segnalare eventuali criticità, condividere dati e prassi da replicare e confrontarsi su progettualità. Recentemente si sono aggiunti la UNI/PdR 192:2026, non alternativa ma complementare alla prima prassi di riferimento e il Dlgs 96/2026 che recepisce la

direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Grazie ai componenti del Tavolo sono già stati proposti eventi formativi in merito e altri sono in programmazione. Tutto il materiale prodotto è consultabile e scaricabile sulla pagina della Cdp al link: <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/consigliera-parita/consigliera-parita-chi-cosa-fa>

Ed infine, ultima in ordine cronologico ma non meno importante, la Uni Pdr 180:2026, tema dell'evento in oggetto.

Quando la PA valuta le proprie scelte anche in base alla valorizzazione di imprese che promuovono la parità (ovvero certificate) è motore di crescita per la certificazione di tutti quei soggetti che operano nei contesti dove la PA è committente o partner. Tra i KPI suggeriti dalla nuova PdR per le PA figurano infatti indicatori quali *"l'inserimento in tutte le proprie procedure, circolari e normative interne regolamentari e in tutti i bandi di gara della premialità connessa al requisito del possesso della certificazione di parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022"* e ancora, altro indicatore raccomandato, *"quota di risorse in affidamento attraverso bandi di gara nei quali sia inserita e valutata la premialità come prevista dall'Art. 108 comma 7 D.Lgs. 36/2023 in riferimento al possesso della certificazione di genere secondo la UNI/PdR 125:2022"*. Questi parametri sono indicativi della prospettiva di un nuovo 'ecosistema' in cui **la parità di genere da tema 'etico' diventa sempre più una variabile economica osservata, misurata, valutata**. E con la PA chiamata a misurare l'impatto delle sue scelte sulle imprese 'attente alla parità', è plausibile prevedere un aumento dell'interesse di quest'ultime verso la certificazione, percepita sempre più come asset strategico

La proposta della Consigliera è stata di condividere il percorso finora fatto dal Tavolo sulla certificazione e ha invitato la PA a partecipare al Tavolo, sia per un confronto e una condivisione di buone pratiche ma soprattutto per rendicontare su quell'ex ante e ex post previsto dalla prassi di riferimento, per monitorare e valutare gli impatti, per proporre momenti di informazione, formazione e diffusione delle buone pratiche.