



LCA

INSIGHT | 15 luglio 2026

La UNI/PdR 180:2026: un nuovo strumento per la Valutazione di Impatto di Genere nelle Pubbliche Amministrazioni

La recente pubblicazione della UNI/PdR 180:2026 segna un passo significativo nel panorama della normazione italiana in materia di parità di genere. Si tratta di una prassi di riferimento elaborata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI)¹, sviluppata dal Tavolo "VIG – Valutazione Impatto di Genere" con il contributo di ASLA, CONFAPID e Manageritalia. Il documento introduce uno strumento strategico per integrare la prospettiva di genere nelle decisioni pubbliche, pensato per guidare le Pubbliche Amministrazioni nella valutazione preventiva (ex ante) e successiva (ex post) di politiche, programmi e investimenti in termini di impatto su donne e uomini.

Il contesto normativo e socioeconomico

La PdR 180 si inserisce in un quadro di riferimento articolato a livello internazionale, euro-

¹ Le prassi di riferimento sono documenti UNI che introducono prescrizioni tecniche o modelli applicativi settoriali, adottate solo in ambito nazionale e rientranti fra i "prodotti della normazione europea" come previsti dal Regolamento UE n. 1025/2012. Sono elaborate da appositi Tavoli composti da esperti/e del settore, sotto la conduzione operativa di UNI, con una validità compresa tra 2 e 5 anni, decorsi i quali si valuta se far evolvere la prassi in un documento normativo o ritirarla.

² Il Rendiconto di Genere è uno strumento analitico e di trasparenza che misura l'impatto delle politiche economiche e sociali sulle disparità di genere. In Italia, l'edizione 2025 del Rendiconto di Genere dell'INPS è stata presentata a inizio 2026, e fotografa un persistente svantaggio femminile nel lavoro, nelle retribuzioni e nella gestione del carico familiare. La UNI/PdR 180:2026: il nuovo standard per la Valutazione di Impatto di Genere nella PA

peo e nazionale. A livello globale, il documento si collega all'Agenda ONU 2030, in particolare all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 (Gender Equality) e n. 8 (Decent Work & Economic Growth). Sul piano europeo, rilevano la Gender Equality Strategy 2026-2030, tra i cui principi cardine si rinvengono anche i temi delle pari opportunità nel mercato del lavoro e delle adeguate condizioni lavorative per le donne, del divario retributivo e dell'indipendenza economica, dell'adeguata partecipazione alla vita pubblica e politica delle donne, e dell'interazione nei meccanismi istituzionali dell'approccio cd. *gender mainstreaming*.

A livello italiano, la Strategia nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 annovera tra le sue priorità chiave i temi del lavoro, del reddito, delle competenze e del rilievo anche pubblico delle donne nel nostro Paese.

Dal punto di vista socioeconomico, il contesto italiano mostra divari significativi come rilevati nell'ultimo Rendiconto di Genere INPS²: il gap occupazionale femminile si attesta al 53,3% contro il 71,1% degli uomini. Solo il 36,7% dei contratti a tempo indeterminato è stipulato a favore di donne, che rappresentano appena il 21,8% dei dirigenti e il 33,1% dei quadri. Il gap retributivo supera il 25% in meno rispetto agli uomini (a fronte di una media UE del 13%) e il divario pensionistico è altrettanto marcato con picchi fino al -44,2% sulle pensioni di vecchiaia.

Aree tematiche e concetti chiave

La PdR si focalizza su due aree tematiche principali: la **crescita occupazionale femminile** in Ita-

lia e la valorizzazione delle imprese attente alla parità di genere.

Il raggiungimento di obiettivi concreti di miglioramento in queste due aree viene promosso, attraverso i KPI della Prassi, introducendo nei meccanismi decisionali e procedurali delle PA due concetti chiave:

1. Il gender budgeting

uno strumento di programmazione finanziaria che consente di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione, integrando una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e riorganizzando le entrate e le spese al fine di promuovere la parità di genere³.

2. Il gender mainstreaming

quel processo volto a valutare le implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, comprese leggi, politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli⁴; consiste dunque nell'integrazione della prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure regolamentari e dei programmi di spesa, al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere la discriminazione⁵.

Il gender budgeting è, di fatti, l'applicazione della strategia di mainstreaming allo specifico ambito dei processi di bilancio e delle politiche fiscali, inserendosi nella fase di pianificazione e allocazione delle risorse pubbliche.

Classificazione delle spese pubbliche secondo la prospettiva di genere

L'approccio di una programmazione finanziaria pubblica improntata alla valutazione ex-ante

ed ex-post degli impatti sul divario di genere di ciascuna misura è incardinato su una corretta **classificazione delle spese pubbliche** – appunto – **secondo la prospettiva di genere**.

La classificazione delle spese pubbliche secondo la prospettiva di genere viene definita, sul piano metodologico generale, nel D.P.C.M. 16 giugno 2017⁶ ed è stata avviata per la prima volta sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2016. L'obiettivo è quello di rendere leggibile l'impatto delle politiche di bilancio su donne e uomini e, quindi, capire se le risorse pubbliche contribuiscono a ridurre, mantenere o non incidere sui divari di genere.

Per giungere a tale obiettivo, le spese pubbliche sono state classificate in quattro categorie secondo la prospettiva di genere:

- **Codice 1** – spese “dirette a ridurre le disuguaglianze di genere”: misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze o a favorire le pari opportunità;
- **Codice 2** – spese “sensibili”: misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- **Codice 0*** – spese “da approfondire”: misure che richiedono ulteriori approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- **Codice 0** – spese “neutrali”: misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Secondo il Bilancio di genere dello Stato 2023, il 73,06% delle spese pubbliche risulta neutrale rispetto al genere, il 16,09% è classificato come “sensibile” e solo lo 0,42% è direttamente mirato alla riduzione delle disuguaglianze

Indicatori prestazionali (KPI) e aree di valutazione

La PdR UNI 180:2026 struttura il proprio sistema di misurazione attorno a un insieme articolato di indicatori prestazionali (KPI) finalizzati alla Valutazione di Impatto di Genere (VIG) ex ante ed ex post di progetti di investimento pub-

³ Definizione del Consiglio d'Europa e dell'EIGE, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059>

⁴ Agreed Conclusions 1997/2 dell'ECOSOC (Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite), adottate il 18 luglio 1997.

⁵ Definizione elaborata dall'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere) sulla base delle definizioni di ECOSOC e del Consiglio d'Europa.

⁶ D.P.C.M. 16 giugno 2017, intitolato “Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 173 del 26 luglio 2017.

blico e misure legislative.

L'impianto valutativo si fonda su un punteggio complessivo di 100 punti, ripartito in **tre aree tematiche**, ciascuna delle quali declina obiettivi specifici in indicatori quantitativi e qualitativi misurabili:

- **Area A – Allocazione e indirizzamento risorse economiche ex ante (40 punti)**
- **Area B – Affidamento a imprese esecutrici (30 punti)**
- **Area C – Azioni dirette della PA (30 punti).**

Area A – Allocazione e indirizzamento delle risorse economiche ex ante

Questa area, alla quale è attribuito il peso maggiore, si concentra sulla fase programmatica e sull'effettiva destinazione delle risorse pubbliche in chiave di genere. I KPI di quest'area misurano, tra l'altro,

- a. la capacità della PA di classificare la spesa pubblica secondo una prospettiva di genere (gender budgeting) secondo i codici stabili (1, 2, 0, 0*);
- b. la percentuale di fondi pubblici specificamente destinati ad attività volte a ridurre i divari di genere;
- c. l'entità degli investimenti in formazione e nelle misure di sostegno all'imprenditoria femminile sul territorio di riferimento; e
- d. l'adozione di strumenti di bilancio di genere a livello locale o regionale.

Tra gli esempi di iniziative adottate dalla PA che concorrono al raggiungimento dei KPI di quest'area, si possono menzionare l'istituzione di programmi di microcredito per imprese femminili, le incentivi alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro o finanziamenti a centri antiviolenza, il numero di corsi di formazione professionale finanziati con fondi pubblici che prevedano una quota minima di partecipazione femminile.

Area B – Affidamento a imprese esecutrici

La seconda area si rivolge alla fase di procurement e affidamento dei contratti pubblici, promuovendo l'integrazione di requisiti di parità di genere lungo l'intera filiera degli appalti. I KPI qui previsti riguardano:

- a. l'inserimento di requisiti e clausole di parità di genere all'interno dei bandi di gara e dei capitolati in conformità alle normative vigenti (ad es. art. 46 bis, d.lgs 36/2023 e art. 108, comma 7, d.lgs. 36/2023 - Codice Appalti)
- b. l'attribuzione di punteggi premiali alle imprese in possesso della certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022; e
- c. la quota di fondi complessivamente destinata a i concorrono al raggiungimento dei KPI di quest'area, si possono menzionare l'istituzione di programmi di microcredito per imprese femminili, le incentivi alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro o finanziamenti a centri antiviolenza, il numero di corsi di formazione professionale finanziati con fondi pubblici che prevedano una quota minima di partecipazione femminile.

Area C – Azioni dirette della pubblica amministrazione

La terza area riguarda le iniziative che la pubblica amministrazione pone in essere direttamente, sia al proprio interno sia nei confronti della collettività, per promuovere la parità di genere in senso ampio.

I KPI di quest'area abbracciano la formazione del personale della PA su tematiche di genere e anti-discriminazione, l'adozione di politiche interne a sostegno della genitorialità condivisa e della conciliazione vita-lavoro, l'introduzione di programmi educativi nelle scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere, e la realizzazione di campagne di sensibilizzazione e contrasto alla violenza di genere.

Conclusioni

La UNI/PdR 180:2026 rappresenta un'evoluzione significativa nel quadro degli strumenti a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni italiane per il perseguimento della parità di genere.

L'approccio adottato consente alle pubbliche amministrazioni di autovalutare il grado di integrazione della dimensione di genere nelle proprie politiche, individuando punti di forza e margini di miglioramento in modo sistematico.

Collegandosi alla Strategia Nazionale sulla Parità di Genere e al più ampio contesto europeo e internazionale, la prassi offre uno strumento di valutazione non solo statica, ma anche dinamica

nell'ottica di un progressivo accompagnamento delle pubbliche amministrazioni verso una piena integrazione della dimensione di genere nelle politiche pubbliche. Si tratta dunque di un framework strutturato e misurabile per trasformare gli impegni programmatici in azioni concrete, attraverso la valutazione sistematica dell'impatto di genere delle politiche pubbliche e degli investimenti.

Contatti



Elena Felici
elena.felici@lcalex.it



Alessia Placchi
alessia.placchi@lcalex.it

LCA è uno studio legale indipendente e full service, specializzato nell'assistenza legale e fiscale d'impresa, composto da circa 350 persone.

MILANO

Via della Moscova 18
20121 Milano

ROMA

Piazza del Popolo 18
00187 Roma

GENOVA

Via XX Settembre 31/6
16121 Genova

TREVISO

Via Sile 41
31056 Roncade (TV)

BRUXELLES

Place Poelaert 6
1000 Bruxelles

DUBAI

IAA Middle East Legal Consultants LLP
Liberty House, Office 514, DIFC

www.lcalex.it
info@lcalex.it