

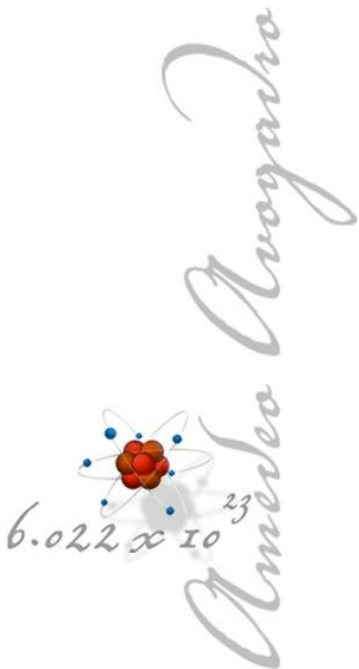
Le iniziative rivolte ai Soci

presso la «Casa della Partecipazione» del secondo Municipio in **Via dei Sabelli 88/A**
17 aprile 2026 - dalle 18 alle 20 con aperitivo a seguire offerto dall'ASSOCIAZIONE

Diversità e Inclusione

*La forza e il ruolo della Società civile
per il rispetto dei diritti*

con Sila Mochi



ASSOCIAZIONE EX ALUNNI

Liceo Scientifico Amedeo Avogadro di Roma

L'Art. 3 della nostra Costituzione

- *«Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
- *È compito della Repubblica **rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale**, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva **partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.**»*

Cosa si intende per «Diversità e Inclusione»

*Per **diversità, equità e inclusione** (dall'inglese: diversity, equity, and inclusion, anche riportato con l'acronimo **DEI**) si intende un **indirizzo gestionale strategico nell'ambito della gestione delle risorse umane**, adottato da organizzazioni pubbliche e private per valorizzare e promuovere un ambiente di lavoro eterogeneo, equo e inclusivo*

Lo stato dell'arte nel nostro paese

*Secondo una stima dell'EY European **DEI Index del 2024** che ha raccolto l'opinione di 900 dirigenti d'azienda e 900 dipendenti provenienti da nove paesi, **due quinti di quelli italiani** dichiarano di sentirsi a proprio agio sul posto di lavoro. Uno dei fattori che inciderebbero negativamente su tale statistica sarebbe il **numero basso di lavoratori italiani che considera buono il livello di diversità etnico-culturale (57%)***

Focus al femminile

*Declinando questi dati al femminile scopriremmo, come ci suggerisce Save the Children, che tra le donne con età compresa tra i 25 ed i 49 anni con figli minorenni, **più di 4 su 10 non hanno un lavoro**, mentre più del 40 per cento delle madri con almeno un figlio preferisce il part-time pur di continuare a mantenere un'occupazione. Dati che si inseriscono in un contesto di natalità ai minimi storici (poco più di 400 mila nascite nel 2022 – indice: 6,77 per 1.000 persone – diminuito ulteriormente nel 2025 che ha registrato solo 355.000 nascite!!!!) e aggravato dall'impossibilità **nel conciliare vita privata e impegni professionali**, radicate **difficoltà di carriera** e di **crescita salariale**, forte squilibrio nei carichi familiari tra madri e padri, una scarsissima offerta di servizi educativi per l'infanzia. Un quadro critico che si riverbera sulla sostenibilità economica e previdenziale del Paese, e che affonda le radici nelle pesanti disparità di genere in Italia. **L'ultimo report del citato Forum di Davos sulle disparità di genere confermava: su 149 Paesi, l'Italia occupa la settantesima posizione***

Il ruolo dello Stato

*Per rispondere a questa situazione il governo italiano, **negli anni**, ha implementato diverse misure per facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Tra queste si segnalano:*

- Congedo obbligatorio di paternità: I genitori possono usufruire di un congedo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, per un periodo di cinque mesi successivi al parto.*
- Legge n. 104/1992: Questa legge prevede misure economiche a sostegno della maternità e della paternità, inclusi congedi parentali e indennità per i genitori.*
- Legge n. 81/2017: Introduzione di misure per il lavoro agile e la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.*
- Legge n. 105/2022: Modifica del D.Lgs. n. 81/2015 e della legge n. 53/2000 per sanzionare atti discriminatori nei confronti di lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 ed al D.Lgs. n. 151/2001.*

Queste misure, attuate per promuovere la parità di genere e la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, nonché per garantire unamaggior tutela per i nuclei familiari monoparentali, non sono però sufficienti

La cultura del nostro Paese, infatti, profondamente cattolica, spesso miope, conservatrice, portata troppo spesso al «cambio tutto per non cambiare niente», relega «de facto» la donna ad un ruolo «di cura» che le impedisce di prendere in considerazione percorsi diversi

In questo contesto il compito di stimolo e confronto del terzo settore e in generale dell'Associazionismo può essere centrale o comunque rappresentare «la terza via».

Cosa può fare la società civile per favorire un «cambio di passo»

- *Allearsi cercando di fare «massa critica» su obiettivi comuni*
- *Impostare strategie*
- *Rivolgersi alle Istituzioni come soggetto «privilegiato» per ascolto e azione*
- *Monitorare per migliorare – continuamente.....*

Un esempio concreto **#InclusioneDonna**

*Alleanza di Associazioni e Ambassador, rappresentanti +58K persone, impegnate e attive per incrementare l'**occupazione e la rappresentanza femminile** in Italia*



- ✓ **Fondata il 3 dicembre 2018**
- ✓ Rappresentante **donne e uomini** (impiegat*, liber* professionist*, imprenditrici/imprenditori) di diverse aree geografiche, età, settori economici
- ✓ Si impegna per assicurare che l'azione del Governo e l'uso dei fondi siano indirizzati con efficacia verso **l'aumento della occupazione e della rappresentanza femminile nel nostro Paese**

Le 10 Istanze Obiettivo presentate a tutti i partiti politici nel 2019

OCCUPAZIONE - Sette istanze obiettivo:

1. *Eliminazione del Gender Pay-Gap*
2. *Sostegno al reddito delle lavoratrici madri*
3. *Congedo parentale e congedo di paternità obbligatorio*
4. *Favorire la conoscenza delle misure volte ad incentivare l'assunzione di donne e le imprese femminili*
5. *Agevolazioni e accesso al credito per le imprese femminili*
6. *Adeguamento misure di conciliazione vita-lavoro ed estensione dei benefici alle libere professioniste*
7. *Incentivi a favore delle donne nelle professioni*

RAPPRESENTANZA - Tre istanze obiettivo:

1. *Estensione della disciplina sulle quote di genere nei CDA a tutte le organizzazioni private e pubbliche*
2. *Previsione di quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management*
3. *Istituzione Commissione Bicamerale per la Valutazione e Monitoraggio dell'Impatto di Genere*

Le Associazioni aderenti



....e lei/gli Ambassadors



⬇ AIDA
PROIETTI.png



⬇ ANDRA
MOCANU.jpg



⬇ ANDREA
CATIZONE.jpg



⬇ ANDREA
PIETRINI.jpg



⬇ ANIA
LOPEZ.jpg



⬇ ANNA
BENINI.png



⬇ ANTONELLA
NINCI.jpg



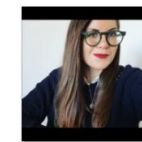
⬇ Beatrice
Delfrate
foto.jpg



⬇ CARLO
PARIS.jpg



⬇ CARLOTTA
VENTURA.JPG



⬇ CARMEN
RISTUCCIA.png



⬇ CAROLINA
GIANARDI.jpg



⬇ CATERINA
VERTOVA.jpg



⬇ CHRYSTELL
SIMON.png



⬇ CINZIA
TEDESCO.jpg



⬇ CLAUDIA
TORLASCO.png



⬇ CORINNA
MARZI.JPG



⬇ DELIA
GRAVILESCU.jpg



⬇ DINA GIULIA
RAVERA.webp



⬇ ELENA
MIRANDOLA.JPG



⬇ Elena
Rabaglio
foto.jpg



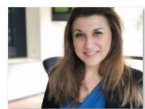
⬇ EMANUELA
PORCELLI.jpg



⬇ Eugenio
Luciani
foto.jpg



⬇ FILOMENA
FLORIANA
FERRARA.JPG



⬇ FIONA
GUIDUCCI.jpg



⬇ FRANCESCA
SABETTA.jpg



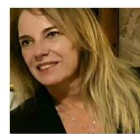
⬇ GIULIA
LAPERTOSA.jpg



⬆ GIULIO LO
IACONO.jpg



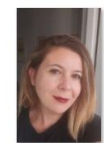
⬇ Ilaria Ricci
foto.jpg



⬇ LAURA
FRATTARI.jpg



⬇ LUCIA
FIORAVANTI.jpg



⬇ LUISA DE
VITA.jpeg



⬇ MARCELLA
MALLEN.jpg



⬇ Maria Carla
Sapuppo.jpg



⬇ MARIA
GIUSEPPINA
CIMINO.jpg



⬇ MARZIA
MARTINO.jpg



⬇ MONICA
PERUZZI.jpg



⬇ ORIANA
CALABRESI.jpg



⬇ PAOLA
PROFETA.jpg



⬇ PATRIZIA
BELLAVIA.jpg



⬇ PATRIZIA
GIANGUALANO.jpg



⬇ ROBERTA
RABELLOTTI.jpg



⬇ ROMINA
PIERANTONI.jpg



⬇ SANDRA
MORI.jpg



⬇ SILA
MOCHI.jpg



⬇ SILVIA
PRETE.jfif



⬇ SILVIA
TASSAROTTI.jpg



⬇ Simonetta
Molinaro
foto.jpg



⬇ STEFANIA
DOGLIOTTI.png



⬇ STEFANIA
GRIFA.png



⬇ VALERIA
MANGANI.png

I risultati fino ad ora

- ✓ *Ci siamo fatti conoscere da tutti i partiti che:*
 - ❑ *Ci attribuiscono un ruolo «superpartes» e interlocutorio per trattare i temi in obiettivo*
 - ❑ *Ci riconoscono autorevolezza e imparzialità tanto da farci entrare in ambiti decisori pur non essendo un soggetto giuridicamente riconosciuto (audizioni parlamentari, osservatori governativi)*
 - ❑ *Portano avanti le nostre istanze sotto forma di Disegni di legge o Emendamenti di leggi in discussione*
- ✓ *Abbiamo progettato e portato a terra con un ruolo «dietro le quinte» la certificazione di genere per le Imprese inserita nel quadro normativo del codice degli appalti*
- ✓ *Abbiamo progettato e portato a terra con un ruolo attivo la Valutazione Impatto di Genere nella Programmazione economica della Pubblica Amministrazione*
- ✓ *.....*

Il programma dei prossimi 18 mesi

1

UNI/PdR 125:2022 Monitoraggio ed Evoluzione

- ☐ **Diffondere** la conoscenza della Prassi UNI/PdR 125:2022 e dei relativi principi;
- ☐ **Monitorare** l'applicazione delle norme che favoriscono occupazione femminile e pari opportunità attraverso **condizionalità** negli appalti pubblici (art. 47 DL 77/2021) e **premialità** per aziende certificate Pdr125:2022 (Codice Appalti)
- ☐ **Monitorare** l'execution degli **sgravi contributivi** per le aziende certificate Pdr125:2022 e la **realizzazione del DB** finanziato dal PNRR
- ☐ **Elaborare** iniziative legislative per definire le funzioni delle Consigliere di Parità in ambito certificazione Pdr125 e l'assegnazione di risorse adeguate.
- ☐ **Incontrare periodicamente il Dipartimento per le Pari Opportunità** della Presidenza del Consiglio per confrontarci sui risultati del nostro monitoraggio.

2

Obbligo di Valutazione Impatto di Genere su Bilanci previsionali e misure nella PA

- ☐ **Redigere e pubblicare una nuova Prassi di Riferimento UNI** che indichi linee guida e KPI per una corretta Valutazione Impatto di Genere ex ante (ed ex post) da parte delle Amministrazioni pubbliche (centrali e locali) da applicare nella Redazione del Bilancio previsionale e nella Programmazione economica.
- ☐ **Rendere obbligatoria** la integrazione di tale prospettiva di genere nel processo di formazione del bilancio previsionale e di programmazione economica della Pubblica Amministrazione con riferimento alla prassi di cui sopra individuando, insieme alla politica, idonei strumenti legislativi
- ☐ Istituire uno strumento organizzativo parlamentare con compiti di indirizzo, vigilanza e controllo sulla adozione delle linee guida di cui sopra

Il programma dei prossimi 18 mesi

3

Educazione al rispetto delle nuove generazioni

- ❑ **UNIVERSITA'**: Proponiamo una modifica al funzionamento del FFO (Fondo Finanz. Ord.), la fonte di finanziamento pubblico delle università italiane. La modifica riguarda quanto previsto dal **DM n. 595 del 7/07/ 2025** e chiediamo la definizione più esaustiva dei criteri premianti relativi al tema della parità. In particolare:
 1. la presenza all'interno delle Istituzioni Accademiche di politiche attive per la parità;
 2. la presenza nei corsi di laurea di seminari sui temi del rispetto e della parità di genere.
- ❑ **SCUOLE**: Proponiamo l'obbligatorietà dei temi sul rispetto della persona e della parità all'interno della educazione civica. Con riferimento alla **legge n. 92 del 20/09/2019** istitutiva dell'Educazione Civica, chiediamo che all'art. 3, comma 1, dopo la lettera a) sia aggiunta la seguente: a - bis educazione al riconoscimento e al rispetto della parità di genere da rendere obbligatoria.

4

Gender Pay Gap e Congedo parentale per libera professione e lavoro subordinato

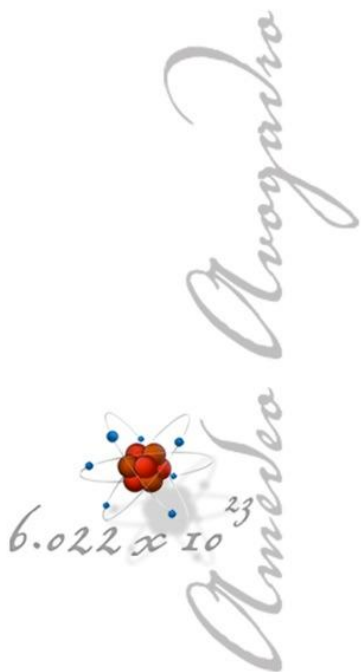
- ❑ **Gender Pay Gap**: Partecipazione al Tavolo di lavoro “Parità Trasparente” coordinato dal CPO di Regione Lombardia per poi estenderlo a livello nazionale. Il progetto nasce con l’obiettivo di raccogliere le istanze delle imprese, analizzare le criticità applicative delle norme sulla parità retributiva ed elaborare proposte da portare all’attenzione del legislatore nazionale
- ❑ **Congedo parentale**: (1) mappatura comparata tra la normativa vigente sul congedo parentale per il **lavoro subordinato** e le proposte di riforma avanzate dalle diverse forze politiche, finalizzata alla redazione di un documento di sintesi contenente osservazioni, richieste di modifica e proposte integrative; (2) costruzione di una proposta normativa dedicata alle **libere professioni**, attraverso l’attivazione di un tavolo di confronto con le Casse di Previdenza degli Ordini professionali e l’INPS

Conclusioni

“Un politico guarda alle prossime elezioni. Uno statista guarda alla prossima generazione.”

Alcide De Gasperi (1881–1954) politico italiano

GRAZIE



ASSOCIAZIONE EX ALUNNI

Liceo Scientifico Amedeo Avogadro di Roma