



XI Consiliatura 2023 - 2028

Osservazioni e Proposte  
concernenti lo Schema  
di decreto legislativo  
recante attuazione della  
direttiva (UE) 2024/1499 e  
della direttiva (UE) 2024/1500

Assemblea, 22 aprile 2026



*Consiglio Nazionale  
dell'Economia e del Lavoro*

**L'ASSEMBLEA del 22 aprile 2026**

VISTO l'art. 99 della Costituzione;

VISTA la legge 30 dicembre 1986, n. 936, recante "Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro", e in particolare: l'articolo 10 (Attribuzioni), lettera a), che attribuisce al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) il compito di esprimere valutazioni e proposte sui più importanti documenti e atti di politica e di programmazione economica e sociale; lettera f), che stabilisce che il Consiglio contribuisca all'elaborazione della legislazione che comporta indirizzi di politica economica e sociale; visti inoltre l'articolo 12 (Contributo all'elaborazione della legislazione), che regola la trasmissione delle pronunce del CNEL al Governo, alle Camere, alle Regioni e Province autonome ed alle Istituzioni europee; l'articolo 14 (Pronunce del CNEL) che statuisce l'iter di assunzione, da parte dell'Assemblea, delle pronunce del CNEL;

VISTO il regolamento degli Organi, dell'organizzazione e delle procedure del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, approvato dall'Assemblea il 18 dicembre 2025 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 5 dell'8 gennaio 2026 ed in particolare l'articolo 15 (Programma);

VISTO il regolamento della Camera dei deputati, in particolare gli articoli 146 e 147, che regolano tempi e modi di esercizio della facoltà dell'Assemblea e delle Commissioni di acquisire pareri ovvero studi ed indagini del CNEL sull'oggetto della discussione;

DATO ATTO che l'Assemblea del CNEL in data 22 novembre 2023 ha esaminato e approvato con voto unanime il documento recante il Programma di Attività della XI Consiliatura di cui al citato articolo 12 del Regolamento;

VISTE le linee generali per l'indirizzo dell'azione amministrativa per l'anno 2026 adottate con decreto del Presidente del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro n. 31 del 29 gennaio 2026;

SENTITA la relatrice cons. Rossana Dettori;

**APPROVA**

l'unito documento di osservazioni e proposte formulate in materia di attuazione delle direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500, relative agli organismi per la parità e alla parità di trattamento e di opportunità, con riferimento allo schema di decreto legislativo (Atto del Governo n. 382 dell'11 febbraio 2026).

**Documento di Osservazioni e Proposte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro sullo Schema di decreto legislativo (Atto del Governo n. 382 dell'11 febbraio 2026) recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1499, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE, nonché attuazione della direttiva (UE) 2024/1500, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE (382).**

## **1. Premessa**

Con il presente documento di Osservazioni e Proposte, elaborato in attuazione di quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera g) della legge 30 dicembre 1986, n. 936, il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro intende fornire al Governo un ulteriore contributo rispetto a quello già espresso a livello parlamentare in sede di esame, presso le competenti commissioni di Camera dei Deputati e Senato della Repubblica, in merito allo schema preliminare di decreto legislativo in oggetto (Atto del Governo 382) attraverso l'adozione di specifici e circostanziati pareri.

## **2. Le Direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500**

Lo schema di decreto legislativo 382, finalizzato a dare attuazione alle Direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500, si colloca all'interno del complesso percorso europeo volto, da un lato, a rafforzare il sistema di tutela contro le discriminazioni e, dall'altro, a garantire standard elevati in materia di parità di trattamento.

Con tale provvedimento il Governo si propone di:

- allineare l'ordinamento nazionale al quadro giuridico armonizzato europeo, assicurando un approccio omogeneo alle politiche antidiscriminatorie;
- rafforzare l'indipendenza, l'autonomia e l'efficacia operativa degli organismi per la parità, dotandoli di risorse adeguate e di poteri più incisivi di indagine, prevenzione, monitoraggio e assistenza;
- potenziare la capacità istituzionale di raccolta dati, analisi e valutazione delle politiche, in linea con gli standard richiesti dall'Unione europea.

La finalità complessiva del provvedimento è quella di consolidare il sistema nazionale di tutela dei diritti e delle pari opportunità, rendendolo più coerente e conforme ai principi europei in materia di non discriminazione e uguaglianza, innalzando il livello di efficienza del sistema di tutela nazionale.

Le due direttive alle quali il decreto si prefigge di dare attuazione sono strategiche nel processo di rafforzamento degli organismi per la parità nell'Unione europea, organizzazioni pubbliche che assistono le vittime di discriminazione, monitorano e segnalano le discriminazioni, promuovono la parità di trattamento e contribuiscono alla sensibilizzazione sui diritti delle persone.

Le due direttive, considerate determinanti per il potenziamento degli organismi per la parità nell'Unione europea, sono:

- la *direttiva (UE) 2024/1499*, modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE, definendo un quadro giuridico armonizzato per gli *equality bodies*, ampliandone funzioni, garanzie di indipendenza e ambiti di competenza; concerne le norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone;
- la *direttiva (UE) 2024/1500*, modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, stabilendo norme vincolanti per il rafforzamento degli organismi per la parità nel settore dell'occupazione e del lavoro, attraverso la garanzia di indipendenza, di risorse (umane, tecniche e finanziarie) adeguate e di maggiori poteri investigativi e di assistenza alle vittime di discriminazione di genere; concerne norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.

Con l'adozione dei summenzionati provvedimenti il legislatore europeo ha inteso perseguire più obiettivi:

- garantire una maggiore omogeneità tra i sistemi nazionali di tutela contro le discriminazioni;
- assicurare organismi più indipendenti, dotati di risorse adeguate e con poteri effettivi di indagine, prevenzione, monitoraggio e assistenza legale;
- rafforzare la capacità di raccolta dati, reporting e valutazione delle politiche antidiscriminatorie;
- garantire *parità di trattamento*, indipendentemente da razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale;
- garantire *parità tra uomini e donne* in materia di occupazione, impiego e sicurezza sociale.

L'adozione del decreto legislativo in questione, chiamato ad attuare le richiamate direttive, mira dunque a consentire al nostro Paese di allineare il proprio sistema di tutele allo standard europeo contemplato dalle direttive medesime.

### **3. Quadro sommario dei contenuti più significativi dello schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 e della direttiva (UE) 2024/1500**

Lo schema di decreto, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta dell'11 febbraio u.s., si compone di 7 articoli.

L'articolo 1 definisce l'oggetto del decreto legislativo, concernente l'adeguamento dell'ordinamento nazionale all'ordinamento dell'Unione europea in materia di parità di trattamento, ed in particolare alle direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500.

Tra i suoi contenuti più significativi - da considerare la parte strutturale più rilevante della riforma - figura la previsione dell'istituzione, dal 1° gennaio 2027, di un *Organismo per la parità*, un organismo indipendente, non soggetto ad alcun vincolo gerarchico o di subordinazione, con autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria, previsto per sostituire la consigliera o il consigliere di parità.

L'*Organismo per la parità* – organo collegiale composto da un Presidente e 4 membri scelti tra esperti di comprovata competenza in ambito lavoristico e in materia di contrasto verso qualsiasi forma di discriminazione – avrà durata settennale, sarà nominato dai Presidenti di Camera e Senato, promuoverà la collaborazione con enti sia nazionali, che europei e internazionali, gestirà autonomamente le sue spese e sarà soggetto al controllo della Corte dei Conti.

Numerosi sono le funzioni assegnate a tale Organismo, riconducibili a 5 aree d'intervento:

#### ***1. Sensibilizzazione e promozione***

- a. Fornisce formazione, consulenza e sostegno a enti pubblici e privati
- b. Promuove campagne di comunicazione e scambio di buone pratiche
- c. Propone misure di tutela e scambio di buone pratiche

#### ***2. Assistenza e tutela delle vittime***

- a. Offre tutela legale e psicologica
- b. Raccoglie denunce attraverso canali dedicati
- c. Informa su diritti e procedure
- d. Può intervenire in giudizio per conto delle vittime

### **3. Risoluzione extragiudiziale delle controversie**

- a. Interrompe i tempi di prescrizione durante le procedure
- b. Promuove accordi e mediazioni tra le parti coinvolte
- c. Formula pareri non vincolanti

### **4. Controlli e accertamenti sulle discriminazioni**

- a. Effettua controlli documentali e accertamenti sulla violazione di norme di parità
- b. Formula raccomandazioni e pareri motivati
- c. Richiede informazioni e documentazione a enti, persone, imprese
- d. Collabora con enti pubblici per l'effettuazione di verifiche

### **5. Formulazione di Raccomandazioni, Pareri e Monitoraggi**

- a. Formula raccomandazioni su parità e discriminazioni, supportando Parlamento e Governo e pubblica pareri non vincolanti su parità e discriminazioni, supportando Parlamento e Governo
- b. Redige relazioni annuali e quadriennali su situazioni di parità e discriminazione
- c. Monitora l'attuazione delle politiche di parità

Secondo le previsioni del testo, il nuovo Organismo è chiamato ad assumere tutte le funzioni attualmente affidate alla Consigliera nazionale di parità e coordinerà le strutture territoriali (regionali, metropolitane, enti di area vasta) nonché quelle allo stato conferite all'UNAR - *Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali* - istituito nel 2003 per attuare la direttiva 2000/43/CE contro le discriminazioni razziali ed etniche, di cui per l'appunto lo schema di decreto sancisce l'abrogazione.

L'UNAR verrà infatti assorbito dal nuovo Organismo, al quale verranno trasferiti tanto il personale (in organico, in comando e in distacco), gli incarichi ad esperti e consulenti - che verranno prorogati - come verranno trasferiti i contratti in essere per garantire la piena operatività, con l'obiettivo di assicurare continuità di supporto, servizi e assistenza alle vittime, attività di monitoraggio, studi, campagne informative, ma anche la prosecuzione dei rapporti con le Istituzioni.

Il nuovo Organismo non erediterà solo le funzioni dell'UNAR, ma avrà un mandato più ampio, visto che non si limiterà alle discriminazioni razziali ed etniche, ma si occuperà anche di quelle basate su religione o convinzioni personali; disabilità; età;

orientamento sessuale; genere (pari opportunità uomo–donna); accesso a beni e servizi.

#### **4. Lavoro istruttorio e riferimenti di contesto**

Il presente documento è stato predisposto sulla base di un'approfondita istruttoria svolta in relazione allo schema di decreto legislativo recante attuazione delle direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 concernenti il rafforzamento degli organismi per la parità (*Equality Bodies*).

L'istruttoria si è basata sull'analisi dello schema di decreto legislativo 382; sul dossier avente ad oggetto l'attuazione delle direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500 in materia di organismi per la parità di trattamento predisposto dagli uffici di Camera e Senato; su quanto emerso nel corso delle audizioni svoltesi in data 25 marzo 2026; sulla documentazione prodotta dalle parti sociali, dalle associazioni e dagli esperti ascoltati.

Le direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500 introducono per la prima volta standard minimi vincolanti relativi all'indipendenza, all'autonomia, alle risorse e ai poteri degli organismi per la parità, imponendo agli Stati membri il rafforzamento strutturale e funzionale dei sistemi nazionali di tutela contro le discriminazioni.

Il recepimento di tali direttive, così come recepite nello schema di decreto, sembrerebbe voler superare l'attuale assetto plurale e territorialmente diffuso (UNAR, Consigliera nazionale e consiglieri territoriali di parità), caratterizzato da competenze specialistiche consolidate nel tempo, attraverso l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2027, di un Organismo nazionale per la parità, dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria, e chiamato ad assorbire le funzioni oggi esercitate dall'UNAR e dalla Consigliera nazionale di parità.

#### **5. Osservazioni di carattere generale**

Il CNEL valuta positivamente l'impegno del Governo volto ad allineare l'ordinamento nazionale agli standard europei in materia di non discriminazione e parità di trattamento, riconoscendo il valore strategico delle direttive richiamate nel consolidamento di sistemi di tutela più indipendenti, efficaci e omogenei a livello dell'Unione.

In particolare:

- condivide l'obiettivo di allineare l'ordinamento nazionale al quadro giuridico armonizzato europeo, assicurando un approccio omogeneo alle politiche antidiscriminatorie;

- ritiene necessario rafforzare l'indipendenza, l'autonomia e l'efficacia operativa degli organismi per la parità, dotandoli di risorse adeguate e di poteri più incisivi di indagine, prevenzione, monitoraggio e assistenza;
- considera opportuno potenziare la capacità istituzionale di raccolta dati, analisi e valutazione delle politiche, in linea con gli standard richiesti dall'Unione europea;
- sostiene con convinzione l'opportunità di estendere l'ambito di intervento del nuovo Organismo di parità ad una pluralità di fattori di discriminazione;

## 6. Osservazioni, condivise dal CNEL, individuate dagli stakeholder che hanno concorso alla valutazione dello schema di decreto attraverso lo svolgimento delle audizioni programmate ai fini dell'adozione dei pareri delle competenti commissioni parlamentari di Camera dei Deputati e Senato della Repubblica

L'analisi complessiva del testo e quanto emerso dai documenti e dalle posizioni espresse nel corso delle audizioni svolte presso le competenti commissioni parlamentari in sede di emanazione dei relativi pareri, hanno consentito di rilevare criticità strutturali che rischiano di compromettere il pieno raggiungimento degli obiettivi delle direttive europee, fino al punto di poter determinare un arretramento delle tutele attualmente garantite.

### 6.1 Centralizzazione delle funzioni e rete territoriale

La scelta di concentrare in un unico Organismo nazionale funzioni oggi esercitate da una rete articolata territorialmente, suscita **preoccupazioni ampiamente condivise**.

La soppressione delle Consigliere di parità, dell'UNAR e delle relative articolazioni locali, porta con sé un concreto rischio di perdita di **prossimità, accessibilità e capacità di intercettazione tempestiva delle discriminazioni**, in particolare nei luoghi di lavoro, dove tali discriminazioni si perpetuano di frequente. Tale preoccupazione, espressa nella quasi totalità delle audizioni svolte, proviene innanzitutto dal sistema delle autonomie locali, dalle parti sociali, dai soggetti del terzo settore, dalle diverse realtà della società civile. In particolare, la **previsione di sezioni territoriali come facoltà** e non come obbligo è ritenuta incompatibile con l'esigenza di garantire uniformità ed effettività della tutela su tutto il territorio nazionale.

### 6.2 Principio di non regressione

Più soggetti auditi hanno evidenziato il rischio che il nuovo assetto determini un abbassamento del livello di protezione rispetto al sistema vigente, in potenziale

contrasto con il principio europeo di non regressione, esplicitamente richiamato dalle direttive 2024/1499 e 2024/1500.

Tale rischio sembrerebbe rafforzato dalla riduzione della dotazione organica complessiva e dalla concentrazione delle competenze in un Organismo centrale di dimensioni limitate.

### **6.3 Indipendenza e *governance* dell'Organismo**

Dubbi sulla piena garanzia di indipendenza dell'Organismo per la parità sembrerebbero profilarsi in relazione a più aspetti:

- modalità di nomina dei vertici, priva di una procedura tracciabile, esplicita e partecipata;
- assenza di criteri stringenti di selezione e di trasparenza comparativa tra i potenziali candidati eleggibili a tale importante funzione;
- utilizzo di strumenti di conferimento e proroga degli incarichi dirigenziali che potrebbero esporre l'Organismo a possibili interferenze esterne.

### **6.4 Poteri e capacità di *enforcement***

Lo schema di decreto attribuisce prevalentemente poteri di natura consultiva e raccomandatoria, senza prevedere alcuna modalità di coordinamento con altri organismi, quali ad esempio gli ispettorati del lavoro, per rafforzare le capacità di enforcement. Tale impostazione appare non pienamente coerente con il rafforzamento richiesto dalle direttive, che valorizzano, invece, l'effettività dell'azione degli organismi di parità.

### **6.5 Risorse umane e finanziarie**

La dotazione prevista (circa 33 unità di personale e un numero limitato di esperti) è giudicata insufficiente rispetto all'ampiezza delle funzioni attribuite e al confronto con il numero complessivo di operatori oggi impegnati nel sistema UNAR–Consigliere di parità.

In materia di risorse finanziarie, le criticità sono quelle relative alla clausola di invarianza finanziaria (comma 3 dell'articolo 6, «*Fatto salvo quanto previsto dal comma 1, dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.*»).

Ulteriore criticità è ravvisata in merito all'assenza di una disciplina organica della fase di transizione, con il rischio di vuoti operativi.

## 6.6 Coinvolgimento del sistema delle autonomie locali, delle parti sociali, del terzo settore e della società civile

Lo schema di decreto non riconosce formalmente un **ruolo strutturato** alle parti sociali, alle associazioni datoriali, al terzo settore e alla società civile, né valorizza adeguatamente il ruolo delle Regioni, titolari di competenze rilevanti in materia di lavoro, welfare e servizi territoriali e che in più casi hanno legiferato in materia istituendo o promuovendo reti, servizi e strutture operative in grado di concorrere con efficacia alla tutela della parità in attuazione del principio di prossimità e accessibilità.

Tale carenza rischia di indebolire la funzione preventiva, di mediazione e di prossimità propria degli attori sociali.

## 6.7 Approccio intersezionale e trattamento dei dati

Non appare pienamente sviluppato un approccio esplicito alle discriminazioni multiple e intersezionali, né una disciplina dettagliata della *governance* dei dati sensibili raccolti dall'Organismo di parità, nonostante la delicatezza delle informazioni trattate.

## 7. Proposte avanzate dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

Alla luce delle osservazioni formulate, il CNEL formula al Governo le seguenti proposte di integrazioni allo schema di decreto legislativo oggetto del presente documento (Atto del Governo n. 382):

1. prevedere **articolazioni territoriali obbligatorie e strutturate** dell'Organismo per la parità, stabilendo la definizione tra la futura Autorità, le Regioni e il sistema delle autonomie locali di appositi **accordi quadro** in conformità all'articolo 15 della legge 241/1990, volti a concorrere complessivamente, nel pieno rispetto delle prerogative e delle funzioni attribuite a ciascun soggetto firmatario degli accordi, ad assicurare i principi di **autonomia e indipendenza, prossimità, accessibilità ed effettività al sistema di tutele** previsto dal quadro normativo e regolamentare europeo, nazionale e regionale, con riferimento in particolare a quanto già prescritto dall'articolo 44, comma 12, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, concernente la predisposizione di «*centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi*» e dall'articolo 1, comma 85, lettera f), della legge 7 aprile 2014, n. 56, secondo cui le province esercitano le funzioni di «*controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale*» e valutando altresì che nell'ambito dei citati accordi siano previste a tal fine **adeguate risorse umane, tecniche e finanziarie da parte delle Regioni, ricorrendo eventualmente anche all'apporto del FSE;**

2. **preservare e valorizzare il patrimonio di competenze delle Consigliere di parità**, così come peraltro già indicato nel parere reso in data 31 marzo u.s. dalla competente **Commissione Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e Interni**, prevedendo che all'articolo 2 – Istituzione dell'Organismo per la parità – sia inserito il riferimento esplicito alla rete territoriale come elemento costitutivo dell'Organismo e all'art. 4, comma 2, lettera i) *dello schema di decreto legislativo, "sia disposto il mantenimento dell'operatività delle funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità territoriali attualmente previste, ferme restando le prerogative delle Regioni e delle Province autonome, al fine di garantire forme di coordinamento e di collaborazione con il medesimo Organismo; a tal fine si preveda il coordinamento delle nuove disposizioni di cui allo schema di decreto con quelle del Capo IV del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;"*. In questo senso, acquistano più efficacia anche le procedure di risoluzione alternativa delle controversie (ADR) previste dalle disposizioni europee e inserite nello schema di decreto. Infatti, queste sono efficaci solo se il conciliatore è fisicamente raggiungibile e conosce le dinamiche sindacali e produttive del territorio;
3. **rendere centrale ed effettivo il ruolo delle parti sociali e del terzo settore**, a partire da quello svolto in maniera capillare dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, ai fini dell'effettività operativa dell'azione di prevenzione e tutela, disciplinando modalità e termini di relazioni periodiche e continuative con il **sistema e le diverse forme di rappresentanza dei lavoratori (RSU, RSA e RLS)**, prevedendo forme di raccordo funzionale con i **Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, istituiti ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 e la **"Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia"**, e valorizzando ed estendendo la **rete già esistente di "Antenne territoriali antidiscriminazioni"**, il sistema integrato territoriale di nodi di prossimità volti ad intercettare episodi discriminatori non altrimenti rilevabili a livello centrale dal **Contact Center Nazionale UNAR**, promossa fin dal 2009 attraverso la sottoscrizione di accordi con Regioni, Province, parti sociali e terzo settore ed attualmente finanziata nell'ambito del **FAMI – Fondo Asilo Migrazione e Integrazione 2021-2027**<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> La prima delle due progettualità, che cuba all'incirca 7.500.000,00 € e che ha come soggetti capofila le Regioni e le Città Metropolitane italiane, mira proprio alla concreta costituzione/implementazione delle Antenne sul territorio attraverso il coinvolgimento della rete locale *multistakeholder* di ciascuna regione/città. L'iniziativa è coordinata e gestita attraverso il secondo progetto che dispone di un budget di € 1.515.808,57 e che fornisce specifico supporto scientifico nonché azioni di *capacity building* a favore degli operatori del sociale (pubblici e privati) chiamati a gestire quotidianamente le Antenne territoriali. Le azioni, che si inseriscono in un quadro di complementarietà e sostenibilità nel tempo, mettono in risalto la funzione «trasversale» che Unar svolge nel quadro degli organismi deputati alla tutela dei diritti civili in Italia

4. **rafforzare le garanzie di indipendenza**, anche attraverso la messa a disposizione di una sede autonoma e di proprietà demaniale, introducendo ulteriori misure procedurali atte ad assicurare, sia nella fase di selezione che di esercizio del mandato, una **piena corrispondenza** tra le elevate e delicate funzioni della futura Autorità e i profili delle figure chiamate a comporla;
5. introdurre procedure volte ad assicurare una **periodica e sistemica attività di cooperazione con le altre istituzioni preposte a vario titolo e in diversi ambiti al presidio antidiscriminatorio**, a partire dalle altre Autorità già istituite a livello nazionale quali l'**Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità** di cui al d.lgs. 5 febbraio 2024, n. 20 e il **Garante nazionale dei diritti delle persone private della libertà personale** di cui all'articolo 7 del d.l. 23 dicembre 2013, n. 146, convertito con modificazioni dalla l. 21 febbraio 2014, n. 10, nonché le **altre figure e organi di garanzia antidiscriminatoria eventualmente istituite ed operanti a livello regionale, provinciale o cittadino** nell'ambito dell'esercizio delle rispettive competenze delle regioni, delle province autonome di Trento e Bolzano e del sistema delle autonomie locali, anche attraverso l'individuazione di strumenti di messa in rete e consultazione previsti all'interno degli **accordi quadro** di cui al punto 1;
6. **potenziare e rendere sistematico il coordinamento** tra il nuovo Organismo di Parità e l'Ispettorato nazionale del Lavoro, anche a livello territoriale, per una maggiore efficacia del contrasto alle discriminazioni sul lavoro (azione combinata tra chi assiste la vittima e chi ha poteri ispettivi e sanzionatori); nel rispetto del quadro costituzionale, tema pure evidenziato nel citato parere reso dalla competente Commissione Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e Interni, allorché si richiede di *"rafforzare, nell'ambito delle funzioni attribuite all'Organismo per la parità in materia di sensibilizzazione, prevenzione e promozione, le attività volte ad accertare, anche in collaborazione con l'Ispettorato nazionale del lavoro e con gli ispettorati del lavoro territorialmente competenti, le violazioni della normativa in materia di contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo, nonché le attività volte a promuovere la valutazione dell'impatto delle politiche in materia di pari opportunità, la diffusione di buone prassi in materia e la sensibilizzazione della collettività;"*;
7. assicurare **risorse umane, finanziarie e tecnologiche adeguate alle più ampie e onerose funzioni conferite al nuovo organo rispetto all'UNAR**, superando la clausola di invarianza finanziaria;
8. **disciplinare** puntualmente la **fase di transizione**, al fine di evitare vuoti di tutela;
9. **integrare** esplicitamente un **approccio intersezionale** e una chiara **governance dei dati**, in coerenza con la normativa europea.

Alle suddette proposte avanzate sulla base dell'istruttoria condotta, il CNEL ritiene che la sua funzione di alta consulenza possa infine esprimersi attraverso le seguenti e ulteriori proposte aggiuntive:

- a) prevedere l'istituzione, quale strumento strettamente correlato alla funzione già prevista di elaborazione e pubblicazione di una relazione annuale, di un **"Piano di azione triennale per la parità e la non discriminazione"**, elaborato e approvato dall'Organismo per la parità in collaborazione con le competenti Autorità di Governo e con il coinvolgimento proattivo delle Regioni e del sistema delle autonomie locali, delle parti sociali e del terzo settore, che consentirebbe di attribuire all'Organismo per la parità, oltre alla gestione dei casi, una partecipazione attiva alla definizione delle politiche pubbliche;
- b) **rafforzare ulteriormente l'effettività dell'Organismo attraverso un sistema strutturato di moral suasion rafforzata**, fondato su raccomandazioni con obbligo di risposta motivata; pubblicità degli esiti, meccanismi reputazionali e premiali. In particolare, l'inserimento di una logica premiale, potrebbe generare un rafforzamento della *compliance voluntary*, trasformando la parità di trattamento in fattore competitivo e di legittimazione pubblica, coerentemente con l'approccio non esclusivamente punitivo delle politiche UE sull'uguaglianza;
- c) prevedere un **raccordo permanente con l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936**, volto all'analisi del sistema della contrattazione collettiva sotto il profilo delle clausole antidiscriminatorie.

## 8. Considerazioni conclusive

Il CNEL ritiene che lo schema di decreto rappresenti un passaggio di rilevanza strategica per il rafforzamento del sistema nazionale di tutela contro le discriminazioni. Tuttavia, sottolinea che in assenza degli opportuni interventi correttivi già indicati nei pareri emanati dalle competenti commissioni parlamentari e in quelli ulteriori proposti con il presente documento, permanga il rischio che la riforma, indubbiamente necessaria, non realizzi pienamente gli obiettivi alla base dell'adozione delle summenzionate direttive europee.

Pertanto, il CNEL auspica che le osservazioni e proposte ivi formulate possano essere valutate e accolte, contribuendo così a migliorare il testo dello schema di decreto legislativo, rafforzando l'efficacia e la capacità della futura Autorità nel garantire una tutela effettiva e diffusa dei diritti fondamentali di parità e pari opportunità.



Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro  
Villa Lubin, Viale David Lubin, 2  
00136 Roma, Italia

[cnel.it](http://cnel.it)