

## **PRIME NOTE SULLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO ATTUATIVO DELLE DIRETTIVE UE 2024/1499 E 2024/1500 SUGLI ORGANISMI PER LA PARITÀ**

### *Abstract*

La nota analizza lo schema di decreto legislativo con cui il Governo intende recepire le direttive UE 2024/1499 e 2024/1500 sugli organismi per la parità. Tali direttive mirano a rafforzare gli organismi di parità, garantendo loro maggiore indipendenza, risorse adeguate, poteri effettivi e assicurando l'accessibilità dei loro servizi.

Lo schema di decreto sostituisce al sistema attuale, basato su una pluralità di organismi di parità, tra cui UNAR e la Rete delle/dei consigliere/i di parità, un unico organismo, con sede a Roma. Sebbene le direttive consentano agli Stati membri di optare tra una pluralità di modelli, la nota evidenzia come questa riforma non migliori, ma anzi rischi di indebolire il sistema degli organismi di parità, violando così la clausola di non regresso prevista da entrambe le direttive.

Le principali criticità riguardano: la riduzione della presenza sul territorio degli organismi di parità, a causa della soppressione della Rete delle/dei consigliere/i di parità, ciò che ostacola l'accessibilità ai servizi degli organismi di parità, ne compromette talune funzioni fondamentali (come le azioni in giudizio) e inficia la possibilità di collaborazione con gli enti, pubblici e privati, presenti sul territorio (come le parti sociali); l'indebolimento dei poteri e delle funzioni degli organismi di parità, a causa dell'eliminazione o della mancata previsione di strumenti fondamentali (come le azioni positive); l'inadeguatezza delle risorse, concentrate in un organismo centralizzato, in cui operano poche persone, ben retribuite; l'assenza di disposizioni dirette a favorire la cooperazione tra i diversi organismi di parità e tra gli organismi di parità e gli enti, pubblici e privati, che sono (o dovrebbero) essere coinvolti nella lotta alle discriminazioni; i dubbi sull'indipendenza dell'organismi di parità, anche per le modalità di nomina dei suoi membri.

Il documento sottolinea inoltre l'assenza di un adeguato regime transitorio, che rischia di creare discontinuità nella tutela delle vittime, e critica il mancato coinvolgimento delle Regioni, nonostante la competenza concorrente delle Regioni in alcune delle materie oggetto dell'intervento legislativo statale.

In conclusione, la riforma viene giudicata come un arretramento rispetto al sistema vigente, incapace di garantire un effettivo rafforzamento della tutela contro le discriminazioni, in palese contrasto con gli obblighi perseguiti dalle direttive dell'Unione europea.

Sommario: 1. Le direttive dell'Unione europea sugli organismi di parità e i problemi del loro recepimento in Italia: lo schema di decreto legislativo del Governo. – 2. Dove si regredisce. – 3. Dove non si migliora. – 4. Competenze Stato-Regioni e regime transitorio.

## 1. Le direttive dell'Unione europea sugli organismi per la parità e i problemi del loro recepimento in Italia: lo schema di decreto legislativo del Governo

Lo scorso 19 febbraio 2026 è stato presentato dal Governo italiano uno schema di decreto legislativo, su delega del Parlamento (L. n. 91 del 2025, c.d. legge di delegazione europea 2024), recante attuazione della Direttiva (UE) 2024/1499 e della Direttiva (UE) 2024/1500 sugli organismi per la promozione della parità di trattamento («organismi per la parità»).

Benché si tratti di “direttive gemelle” – siccome emanate quasi in contemporanea, per disciplinare una medesima materia e con scadenza di recepimento comune, fissata al 19 giugno 2026 – gli atti legislativi in argomento si presentano comunque distinti tra loro. Ciò a ragione della loro differente base giuridica, e, conseguentemente, del loro diverso *iter* di approvazione: da parte del Consiglio, secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, nel primo caso, quello della Direttiva (UE) 2024/1499, dedicata agli organismi di parità per il contrasto alle discriminazioni fondate sui fattori di cui all’art. 19 TFUE; da parte del Parlamento europeo e del Consiglio, in forza della procedura legislativa ordinaria, nel secondo caso, quello della Direttiva (UE) 2024/1500, relativa agli organismi di parità tra uomini e donne per quanto concerne l’occupazione e l’impiego ai sensi dell’art. 157 TFUE.

La premessa di fondo è, ad ogni modo, comune e risposa sull’idea che il rafforzamento dell’«applicazione del principio della parità di trattamento» passi giocoforza da un miglioramento del sistema istituzionale preposto allo scopo, e ciò sotto plurimi versanti, tutti necessari ad assicurare «l’efficacia» del sistema stesso (artt. 1) dal punto di vista delle sue funzioni di sensibilizzazione, prevenzione e promozione della parità (artt. 5), nonché di assistenza informativa, procedurale e giudiziaria alle vittime di discriminazioni (artt. 6).

Le direttive si soffermano, anzitutto, sul profilo dei *requisiti* indefettibili degli organismi per la parità, in termini di (accresciuta) indipendenza, autonomia ed imparzialità (artt. 3). Poi, affrontano il tema delle *risorse*, economiche, di personale, di sedi, di infrastrutture e di sistemi automatizzati da riconoscere a questi stessi soggetti (artt. 4). Vi è, inoltre, la questione dei *poteri* facenti capo agli organismi – poteri decisionali, consultivi e/o vincolanti, di proposta, di raccomandazione e parere, di cooperazione, di accesso alle informazioni, di accertamento, di azione giudiziale ed extragiudiziale – cui si affiancano una serie di *obblighi*, tra cui quelli in materia di programmazione e rendicontazione dell’attività istituzionale, attraverso apposite relazioni annuali e pluriennali, nonché di privacy (artt. 16, 17, 21). Massima rilevanza è, infine, attribuita alla effettiva *fruibilità del servizio finale*, sotto il profilo della sua accessibilità, conoscibilità e capillarità (artt. 12, 13).

Come è facile intuire, siamo di fronte a un nucleo di disposizioni riguardanti il «*funzionamento* degli organismi per la parità», da intendersi come norme finalizzate a porre «requisiti minimi» in materia (artt. 20, c. 1), da applicare, peraltro, nel rigoroso rispetto della clausola di non regresso (artt. 20, c. 2). Stando così le cose, è inconfutabile come il punto di partenza obbligato resti pur sempre il sistema istituzionale vigente nel singolo Stato membro al momento del recepimento e dell'attuazione della normativa in parola, giacché rispetto ad esso non si potrà assolutamente regredire, ma si dovrà piuttosto procedere a una revisione o integrazione in una prospettiva di superamento delle criticità esistenti e di rafforzamento (D.lgs. n. 198/2006; D.Lgs. n. 215/2003 e D.Lgs. n. 216/2003).

È escluso, invece, che le direttive abbiano inteso incidere direttamente sul *modello* degli organismi per la parità. Sul punto, il legislatore europeo lascia campo libero alle singole legislazioni nazionali: parla più genericamente della designazione di «uno o più organismi» (artt. 2); consente una suddivisione di competenze tra questi ultimi, suggerendo, ad esempio, l'affidamento a uno della «prevenzione delle discriminazioni», della «promozione della parità di trattamento» e dell'«assistenza alle vittime di discriminazione» e ad un altro delle «funzioni decisionali» (considerando n. 16 della Dir. n. 2024/1500 e considerando n. 17 della Dir. 2024/1499); dispone la costituzione di un'apposita «struttura interna» all'organismo (o agli organismi), ma solo in quanto strumentale a garantirne un funzionamento indipendente e imparziale (artt. 3, commi 3).

Ora, se questa è la cornice normativa di riferimento a livello europeo, va osservato come lo schema di decreto legislativo qui in discussione si presti a sollevare perplessità sotto più profili.

Balza, anzitutto, all'attenzione il proposito del legislatore italiano di provvedere al recepimento di ben due direttive europee con un unico atto normativo. Sul piano tecnico, la scelta può non essere peregrina, trattandosi, come anticipato, di «direttive gemelle», per di più afferenti ad un sistema istituzionale, quello preposto al contrasto delle discriminazioni e alla parità di trattamento, tradizionalmente afflitto da un importante *deficit* di armonizzazione, e perciò viepiù meritevole di un miglioramento per il tramite di una riconduzione ordinata e coerente entro un solo testo normativo della relativa disciplina.

Le cose si complicano, però, se dal piano puramente tecnico ci si posta a quello dei contenuti dello schema in argomento, giacché qui il ricorso ad un solo atto normativo pare piuttosto sottendere una precisa scelta di politica del diritto e cioè quella di pervenire ad un modello operante indistintamente con riferimento a tutti i fattori discriminatori di cui alle direttive n. 2024/1499 e 2024/1500.

La scelta merita un supplemento di riflessione. Può, infatti, reputarsi in linea con gli obiettivi delle direttive l'idea di approdare ad una rivisitazione unitaria, organica e coordinata degli organismi per

la parità, che certo è in grado di rafforzare il funzionamento del sistema, a maggior ragione se si considera la natura sempre più intersezionale del fenomeno discriminatorio, su cui lo stesso legislatore europeo ha posto ripetutamente l'attenzione (considerando n.n. 15 e 16 rispettivamente della Dir. 2024/1500 e della Dir. 2024/1499, nonché artt. 5 di entrambe le Dir.). Non può dirsi, invece, lo stesso in merito al fatto che lo schema di decreto cancelli d'un sol colpo il Comitato nazionale (CNP), nonché i/le consigliere/i di parità comunque denominate/i, oltre che l'UNAR (§ 4) e al loro posto collochi un «Organismo per la parità» unico a livello centrale (d'ora in poi OPP). Così facendo, smantella in radice il vecchio modello, per inaugurarne uno nuovo, accentrato e del tutto diverso dal precedente.

Ora, è indubbio come a una tale operazione le direttive non ostino in sé, focalizzate come sono sul profilo funzionale, invece che su quello strutturale del sistema di parità. Resta, tuttavia, fermo che ogni modifica riguardante il *modello*, sebbene possibile, debba poi trovare sempre debita corrispondenza sul piano del *funzionamento* del sistema nel suo complesso, cui è richiesto, dal diritto eurounitario, di non regredire, bensì di migliorare rispetto agli standard vigenti.

Ebbene, alla luce dello schema di decreto qui indagato, non sembra che questo possa propriamente affermarsi: invero, il legislatore, nel lasciarsi alle spalle l'originario modello, ne adotta un altro, ove, però, come già visto e ancor meglio vedremo, il distinguo tra i diversi fattori discriminatori è indebolito, il coordinamento tra soggetti istituzionali non è assicurato (§ 3) e la capillarità del sistema è inficiata (§ 2). Colpisce soprattutto, a tal ultimo riguardo, la rimozione delle istituzioni per la parità di genere a livello decentrato, (anche) per i potenziali contraccolpi sul delicato versante dei rapporti Stato-Regioni, viepiù più in assenza di una compiuta disciplina transitoria (§ 4). In una logica di rafforzamento del sistema istituzionale degli OPP, si sarebbe, invece, potuto mantenere la rete delle Consigliere, allargandone, al contrario le competenze, alla stregua di organismi decentrati di quello nazionale, con una articolazione delle varie funzioni e la creazione, magari, di appositi *firewalls* per far fronte a possibili conflitti tra le stesse.

Per la fase a regime, poi, non rassicura certo, ma anzi preoccupa, la previsione riguardante la possibile entrata in scena di sezioni dell'OPP a livello territoriale, destinate a subentrare alla vecchia rete delle/dei consigliere/i di parità. Non rassicura, ma preoccupa, perché tali sezioni sono, anzitutto, configurate come eventuali, poi, contemplate senza alcun riferimento specifico a requisiti, compiti, funzioni e livello locale del decentramento, infine, affidate, quanto a costituzione, a una non meglio precisata «intesa con le Regioni e le Province autonome, nell'ambito delle risorse disponibili» (art. 4, comma 2, lett. *i*), dello schema di decreto legislativo), quasi a ritenere che un sistema di parità sia compatibile con una diffusione territoriale «a macchia di leopardo» delle relative strutture, per giunta

secondo le disponibilità di risorse, ciò che è in netto contrasto con le indicazioni della direttiva in materia. In realtà, si tratta di una visione un po' superficiale e inconsapevole: si trascura che una materia intrinsecamente connessa al principio fondamentale d'eguaglianza, come la parità e la non discriminazione, richiede pur sempre, per Costituzione, un'uniformità di tutela sul territorio nazionale – anche laddove intersechi profili di competenza regionale – uniformità da realizzarsi tramite fissazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali e/o attraverso forme di dialogo e cooperazione permanente con i livelli istituzionali decentrati (art. 117 Cost.; C. Cost. n. 359/2003).

Certo che la scarsa sensibilità su tal versante è segno evidente di una riforma sostanzialmente “calata dall'alto”, priva del necessario coordinamento con la dimensione regionale e locale, come pure di un confronto con corpi intermedi e soggetti della società civile. Un cambio di *modello* così drastico in tema di istituzioni per la parità avrebbe, in verità, dovuto indurre il Governo a legiferare solo dopo aver aperto il più ampio dibattito in materia, e la cosa è tanto più vera all'interno di un contesto come quello italiano, ove l'allarme per le disuguaglianze è crescente e segnala evidentemente un problema di democrazia sul piano costituzionale (artt. 2 e 3 Cost.).

## 2. Dove si regredisce

Come già anticipato, entrambe le direttive prevedono una rigorosa clausola di non regresso secondo cui l'attuazione delle stesse “non può **in alcun caso** costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri” (art. 20 e cons. 47 dir. 2024/1499; art. 20 e cons. 46 dir. 2024/1500; enfasi aggiunta). Va peraltro evidenziato che, nell'ambito del monitoraggio previsto gli artt. 18 dir. 2024/1400 e 18 dir. 2024/1500, la Commissione europea utilizzerà anche indicatori relativi all'evoluzione del mandato, dei poteri e della struttura degli OPP, al fine di verificare il rispetto o meno della clausola di non regresso.

Di seguito, sono indicati, in maniera sintetica, tutti gli aspetti per cui lo schema di decreto legislativo in commento regredisce rispetto alla disciplina vigente. Le aree di analisi riguardano: le risorse, i poteri e l'accessibilità degli OPP, e la cooperazione con altri organismi. Queste aree rientrano tra quelle per cui dovrà essere svolto il monitoraggio della Commissione previsto dalle direttive.

In estrema sintesi, la violazione della clausola di non regresso deriva dalla scelta di eliminare la rete delle/dei cons. di parità diffusa sul territorio e di creare un modello di OPP centralizzato con sede a Roma, in cui poche persone dovrebbero occuparsi della lotta alle discriminazioni su tutto il territorio nazionale. Il confronto tra i dati sull'attività dell'UNAR (6 casi per i quali è stata avviata un'attività istruttoria nel 2023: UNAR, *Relazione annuale 2023*, 2024, p. 70) e i dati sull'attività delle/dei cons. di parità (a cui si sono rivolte, nel 2023, 2380; i casi presi in carico nello stesso anno sono 1000 e le segnalazioni per discriminazioni collettive 252: Consigliera nazionale di parità, *Rapporto sull'attività delle consigliere nazionali di parità per l'anno 2024*, 2025, p. 19) dimostrano chiaramente la *minore efficacia* dell'organismo centralizzato.

Disposizioni della Direttiva	Disciplina vigente	Disciplina secondo lo Schema di Decreto legislativo
1) <b>Risorse (art. 4)</b>	<p><b>Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura</b> con funzioni di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura (art. 55 novies d. lgs. 198/2006)</p> <p><b>Ufficio per il contrasto delle discriminazioni</b> (art. 7 d. lgs. 215/2003) dotato di due figure dirigenziali e 18 unità di personale + 5 unità in comando o aspettativa + esperti/e (d.p.c.m. 11.12.2003).</p>	<p>Abrogato</p> <p>Abrogato Nello schema di decreto legislativo non è prevista una disposizione diretta a riconoscere all'OPP le funzioni precedentemente svolte dall'UNAR.</p>
2) <b>Poteri (art. 5 ss.)</b>	<p>Tra i compiti dell'<b>Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura</b> figura quello di promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura. L'Ufficio deve redigere una relazione annuale delle sue attività (art. 55 novies d. lgs. 198/2006).</p> <p>Tra i compiti dell'<b>UNAR</b> rientra anche quello di promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica. L'UNAR adotta una relazione annuale sull'attività svolta (art. 7 d. lgs. 215/2003).</p> <p>L'UNAR gestisce il Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel settore dell'integrazione di immigrati/e (art. 52 co. 1 lett. a) d.p.r. 394/1999) e il Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e alla promozione della parità di trattamento (art. 6 co. 2 d. lgs. 215/2003).</p>	<p><b>MANCA una disposizione sulla promozione di azioni positive.</b></p> <p><b>L'OPP non deve adottare alcun programma di attività e non deve redigere alcuna relazione annuale in relazione alle discriminazioni di cui alla dir. 2024/1499.</b></p> <p><b>Non è prevista una disposizione specifica in materia di promozione dell'adozione delle azioni positive da parte dell'OPP.</b></p> <p><b>L'OPP non deve adottare alcun programma di attività e non deve redigere alcuna relazione annuale in relazione alle discriminazioni di cui alla dir. 2024/1499.</b></p> <p>L'OPP gestisce <i>solo</i> il Registro di cui all'art. 6 co. 2 d. lgs. 215/2003 (art. 4 co. 6).</p>

#### Direttiva 2024/1500

Disposizioni della Direttiva	Disciplina vigente	Disciplina secondo lo Schema di Decreto legislativo
1) <b>Risorse</b>		
<p>Risorse (art. 4; cons. 20): ciascun organismo di parità deve essere dotato delle risorse umane (personale qualificato: cons. 20), tecniche e finanziarie adeguate. Ciascun organismo di parità deve essere dotato di <i>sedi</i> e infrastrutture idonee a svolgere con <i>efficacia</i></p>	<p><b>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici</b> composto da: il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato; sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;</p>	<p>L'OPP è composto dal presidente e 4 componenti (art. 3 co. 1). A due componenti sono attribuite le deleghe relative alla dir. 2024/1500. L'OPP ha sede a Roma (art. 2 co. 5). <u>L'OPP previsto dallo schema di d. lgs. subentra alla/al cons. nazionale di parità (art. 2 co. 2). Vengono abrogate le disposizioni sul Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (CNP) e le/i cons. di parità regionali, delle città</u></p>

<p><i>ciascuno</i> dei propri compiti (cons. 20).</p>	<p>undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale; la consigliera o il consigliere nazionale di parità (totale 27 membri + supplenti) + 10 partecipanti senza diritto di voto.</p> <p><b>Consigliera o consigliere nazionale di parità + supplente</b></p> <p><b>Consigliere o consiglieri di parità regionali (totale 20), delle città metropolitane (totale 10) e degli enti di vasta area (totale 76) + supplenti.</b></p> <p>Per la selezione delle/dei cons. di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di vasta area viene svolta una procedura di valutazione comparativa (art. 12 co. 3 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Le/i cons. di parità devono possedere requisiti di <u>specifico competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione</u> (art. 13 co. 1 d. lgs. 198/2006).</p> <p>L'ufficio delle/dei cons. di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta è ubicato rispettivamente <b>presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta.</b></p> <p>L'ufficio della/del cons. nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa (art. 16 d. lgs. 198/2006).</p> <p>La/il Cons. naz. si avvale delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei</p>	<p><u>metropolitane e degli enti di vasta area</u> (art. 7 co. 5 lett. a). Ciò determina un <b>evidente indebolimento del dialogo con le parti sociali</b>, richiesto invece dalla dir. (v. infra, n. 4) sulla cooperazione. Infatti, nel CNP sono, attualmente, presenti le parti sociali; inoltre, le/i cons. di parità, a livello locale, intrattengono rapporti con le parti sociali.</p> <p><b>Possono</b> essere costituite, d'intesa con le Regioni e le Province autonome, <b>nell'ambito delle risorse disponibili</b> a legislazione vigente, apposite <u>sezioni operanti a livello territoriale</u> sotto il coordinamento dell'OPP. Laddove costituite, le sezioni subentrano alle/ai cons. di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta (art. 4 co. 2 lett. i).</p> <p><u>n.b. non si prevede alcun obbligo di creare queste sezioni territoriali né di dotarle di risorse umane, tecniche e finanziarie sufficienti, e anzi si afferma che la loro costituzione deve avvenire nell'ambito delle risorse disponibili + non si prevede che le sezioni territoriali saranno legittimate ad agire in giudizio ai sensi degli artt. 36 e 37 d. lgs. 198/2006 (v. infra n. 2) sui poteri) + non si prevedono i requisiti per la selezione né si prevedono disposizioni per garantirne l'imparzialità e l'indipendenza.</u></p> <p>Il presidente e i componenti dell'OPP sono scelti tra persone di <u>comprovata esperienza o competenza</u>, ed in particolare due componenti in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui alla dir. 2024/1499, e due in ambito lavoristico di cui alla dir. 2024/1500 (art. 3 co. 2).</p> <p>Per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'OPP è istituito l'Ufficio dell'Organismo per la parità, posto alle dipendenze dello stesso Organismo (art. 5 co. 1). La dotazione organica dell'OPP è costituita da una unità dirigenziale di livello generale, da 3 unità dirigenziali di livello non generale e da 29 unità di personale non</p>
-------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>relativi enti strumentali (art. 15 co. 2 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Le/I cons. reg. si avvalgono del supporto tecnico delle Regioni (art. 15 co. 4 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Le/i cons. di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le/i cons. di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie.</p> <p>L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza.</p> <p>L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle/ai cons. di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta una indennità mensile (la deliberazione n. 44/2023 della Consulta Stato – Regioni ha previsto un compenso tra 390 e 780 € mensili per le/i cons. reg. e 68 € per le/i cons. provinciali).</p> <p>Alla/al cons. nazionale di parità è attribuita un'indennità annua. La/il cons. nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa, la/il cons. nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo un'indennità complessiva annua (art. 17 d. lgs. 198/2006).</p>	<p>dirigenziale in possesso delle competenze e dei requisiti di professionalità necessari in relazione alle funzioni e alle caratteristiche di indipendenza e imparzialità dell'OPP.</p> <p>Al presidente è attribuita un'indennità di funzione parametrata alle voci fisse e continuative del trattamento economico annuo spettante ad un capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri (tra € 170.000 e € 215.000 annui lordi). Ai componenti del collegio è attribuita un'indennità di funzione parametrata alle voci fisse e continuative del trattamento economico annuo spettante a un capo ufficio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri (tra € 150.000 e € 185.000 annui lordi) (art. 3 co. 11).</p> <p>Al presidente e agli altri componenti spetta il rimborso delle spese sostenute e documentate in occasione di attività istituzionali, nel limite massimo di spesa annua di € 35.000 (art. 3 co. 12).</p>
	<p><b>Conferenza nazionale delle/dei cons. di parità</b> comprende tutte le/i cons. nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.</p> <p>La Conferenza opera al fine di <u>rafforzare</u> le funzioni delle/dei cons. di parità, <u>di accrescere l'efficacia della loro azione</u>, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi (art. 19 d. lgs. 198/2006).</p>	<p><b><u>Abrogazione della conferenza nazionale + non si prevede alcun raccordo tra le eventuali sezioni territoriali costituite.</u></b></p>
<p><b>2) Poteri</b></p> <p>Attività di sensibilizzazione, prevenzione e promozione (art. 5): agli OPP deve essere conferito il potere di svolgere attività volte a prevenire la discriminazione e a promuovere la parità di trattamento. Tali attività possono comprendere, tra l'altro, la</p>	<p>Le/i cons. di parità svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le/i cons. di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio (art. 13 co. 2 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Le/i cons. di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari</p>	<p>L'OPP svolge le funzioni elencate dall'art. 4 co. 2.</p> <p><u>Nell'esercizio delle loro funzioni, i componenti dell'OPP non sono considerati pubblici ufficiali.</u></p> <p>L'OPP svolge le funzioni elencate dall'art. 4 co. 2 dello schema di d. lgs. e i compiti di cui all'art. 15 d. lgs. 198/2006.</p>

<p><b>promozione di azioni positive.</b></p>	<p>opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:</p> <p>a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, <u>anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro</u>, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni;</p> <p>b) promozione di progetti di azioni positive (v. anche artt. 43 e 48 co. 1 d. lgs. 198/2006);</p> <p>c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;</p> <p>d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;</p> <p>e) <u>collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;</u></p> <p>f) <u>diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale</u> sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;</p> <p>g) <u>collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali</u> (art. 15 co. 1 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Le/i cons. nazionale e regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al Reg. (CE) n. 1303/2013 (sui fondi strutturali e di investimento europei).</p> <p>Le/i cons. regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono componenti delle commissioni di parità del corrispondente <b>livello territoriale</b>, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.</p> <p>La/il cons. naz. è componente del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (art. 15 co. 3 d. lgs. 198/2006).</p>	<p>v. art. 4 co. 2 lett. a) punto 1. <b><u>E' abrogato l'art. 44 d. lgs. 198/2006 sul rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive.</u></b> v. art. 4 co. 2 lett. a) punto 2).</p> <p>Lo schema di d. lgs. non specifica <i>come</i> un OPP con sede a Roma possa svolgere questa attività.</p> <p>Lo schema di d. lgs. non specifica <i>come</i> un OPP con sede a Roma possa svolgere questa attività a livello locale.</p> <p>Lo schema di d. lgs. non specifica <i>come</i> un OPP con sede a Roma possa svolgere questa attività.</p> <p>L'OPP partecipa ai comitati di sorveglianza di cui al reg. (UE) 2021/1060 (fondi europei), alle commissioni di parità e ai diversi organismi con funzioni analoghe, istituiti a qualunque livello territoriale (art. 4 co. 2 lett. a) punto 2).</p> <p>Lo schema di d. lgs. non specifica <i>come</i> un OPP con sede a Roma possa svolgere questa attività. Abrogato</p>
<p>Raccolta dati sulla parità (art. 10 e cons. 42).</p>	<p>La/il cons. regionale di parità accedono ai dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, <u>elaborano i relativi risultati</u> trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla/al cons. nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle/ai cons. di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza (art. 46 co. 2 d. lgs. 198/2006).</p>	<p>MANCA una disposizione specifica. Tuttavia, lo schema di d. lgs. specifica che ogni riferimento alle/ai cons. di parità è da intendersi effettuato all'OPP (art. 7 co. 6). n.b. l'elaborazione dei dati dei rapporti sulla situazione del personale è già onerosa per le/i cons. regionali di parità. Come potrà occuparsene l'OPP?</p> <p>MANCA una disposizione specifica.</p>

	<p>Le/i cons. di parità dispongono dell'elenco delle aziende tenute all'obbligo di presentazione del rapporto sulla situazione del personale (art. 46 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Alle/ai cons. di parità territoriali e regionali è trasmessa, da parte delle aziende che hanno ottenuto la certificazione di parità, un'informativa annuale. Qualora le/i cons. di parità rilevino anomalie o criticità sulla base di tale informativa o del rapporto biennale sulla situazione del personale, le segnalano all'ente che ha rilasciato la certificazione (art. 3 d.m. 29.4.2022).</p>	MANCA una disposizione specifica.
Assistenza alle vittime (art. 6 §§ 1 e 2; cons. 23 e 24): gli OPP devono <b>essere in grado di</b> fornire assistenza alle vittime; gli OPP devono essere in grado di ricevere denunce da parte di <i>tutte</i> le presunte vittime di discriminazione.	Le/i cons. di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta offrono, a <b>livello locale</b> , assistenza alle vittime.	L'OPP fornisce assistenza alle presunte vittime che ritengano di aver subito una discriminazione (art. 4 co. 2 lett. b) schema di d. lgs. e art. 35 bis inserito nel d. lgs. 198/2006). n.b. <u>la sede è a Roma</u>
Risoluzione alternativa delle controversie (art. 7): gli OPP offrono alle parti la possibilità di cercare una risoluzione alternativa della controversia.	Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. o dell'art. 66 d. lgs. 165/2001, anche tramite la/il <u>cons. di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta o regionale territorialmente competente</u> (art. 36 co. 1 d. lgs. 198/2006).	L'OPP offre alle parti la possibilità di cercare la risoluzione in conformità alle disposizioni vigenti, attraverso procedure condotte dallo stesso Organismo per la parità oppure da un'altra istituzione, dotata di analoghe competenze (art. 4 co. 2 lett. c) schema di d. lgs. e, <u>per le pubbliche amministrazioni</u> , art. 39 bis inserito nel d. lgs. 198/2006).
	Qualora <u>le/i cons. di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la/il cons. nazionale</u> rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la/il cons. di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro (art. 37 co. 1 d. lgs. 198/2006).	L'OPP svolge i compiti di cui all'art. 36 d. lgs. 198/2006 (art. 4 co. 2 lett. h). <u>Come può un OPP con sede a Roma svolgere questa attività?</u>
		L'OPP svolge i compiti di cui all'art. 37 d. lgs. 198/2006 (art. 4 co. 2 lett. h). <u>Come può un OPP con sede a Roma svolgere questa attività?</u>

Contenzioso (art. 10): gli OPP hanno il diritto di agire in giudizio. Il sostegno offerto dagli OPP deve facilitare l'accesso alla giustizia delle vittime (cons. 30)	Le/i <u>cons. di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta e regionali</u> competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima (art. 36 co. 1 d. lgs. 198/2006).	L'OPP è legittimato ad agire in giudizio in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione e dei suoi familiari, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio e ha facoltà di presentare osservazioni nei giudizi civili e amministrativi relativi all'attuazione del principio della parità di trattamento, di partecipare a procedimenti giudiziari a sostegno delle vittime, anche in qualità di parte civile o presentando osservazioni tecniche (art. 4 co. 2 lett. f).  L'OPP svolge i compiti di cui all'art. 36 d. lgs. 198/2006 (art. 4 co. 2 lett. h). <u>Come può un OPP con sede a Roma svolgere questa attività?</u>
	Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo, le/i cons. di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di all'art. 37 co. 1 d. lgs. 198/2006 o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti (art. 37 co. 2 d. lgs. 198/2006).	L'OPP svolge i compiti di cui all'art. 37 d. lgs. 198/2006 (art. 4 co. 2 lett. h). <u>Come può un OPP con sede a Roma svolgere questa attività?</u>
	La/il cons. regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti (art. 37 co. 3 d. lgs. 198/2006).	L'OPP svolge i compiti di cui all'art. 37 d. lgs. 198/2006 (art. 4 co. 2 lett. h). <u>Come può un OPP con sede a Roma svolgere questa attività?</u>
Consultazione (art. 15)	Il <b>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici</b> formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente (art. 10 co. 1 lett. a) d. lgs. 198/2006).	Abrogato L'OPP garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche, formulando <b>su richiesta</b> raccomandazioni <b>non vincolanti</b> con facoltà di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio dei relativi esiti, adottando inchieste indipendenti in materia di discriminazioni, relazioni indipendenti e raccomandazioni e monitorandone i relativi esiti (art. 4 co. 2 lett. g).
Pianificazione strategica (art. 17)	Il <b>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici</b> formula gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva (art. 10 co. 1 lett. c) d. lgs. 198/2006).	Abrogato L'OPP formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione che incide sulle condizioni di lavoro delle donne e degli altri soggetti che possono subire le discriminazioni (art. 4 co. 2 lett. g).
<b>3) Accessibilità</b>		

<p>Parità di accesso (art. 12): garanzia dell'accesso ai servizi a <i>tutti e tutte</i>, su base paritaria; garanzia che non vi siano <i>barriere</i> alla presentazione delle denunce. Gli OPP devono fornire gratuitamente i loro servizi <b>sull'intero territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote</b> (art. 12 § 3; cons. 38). Accessibilità <b>fisica</b> e digitale per le persone con disabilità (<b>cons. 39</b> e art. 13).</p>	<p>La/Il cons. naz. parità ha sede a Roma. Le/I cons. regionali di parità hanno sede presso il capoluogo di ciascuna Regione. Le/i cons. di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta hanno sede presso gli stessi.</p>	<p>L'OPP ha sede a Roma.</p>
<b>4) Cooperazione</b>		
<p>Cooperazione con altri OPP e con gli enti pubblici e privati competenti (es. ispettorato del lavoro, parti sociali, organizzazioni della società civile), <b>a livello nazionale, regionale e locale</b>, nonché in altri Stati membri, a livello dell'Unione e internazionale (art. 14; cons. 27 e 40)</p>	<p>La rete delle/dei cons. di parità collabora con <u>le sedi interregionali e territoriali dell'INL, con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali</u> (art. 15 co. 1 d. lgs. 198/2006).  Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile (art. 15 co. 5 d. lgs. 198/2006).</p>	<p>L'OPP svolge i compiti di cui all'art. 15 d. lgs. 198/2006 (art. 4 co. 2 lett. h). <u>Come può un OPP con sede a Roma svolgere questa attività?</u></p>
	<p>Il <b>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici</b> elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali (art. 10 co. 1 lett. g) d. lgs. 198/2006); elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini (art. 10 co. 1 lett. i) d. lgs. 198(2006); può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile; promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale; provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego (art. 10 co. 1 d. lgs. 198/2006).</p>	<p>Abrogato L'OPP assicura adeguati mezzi di cooperazione, nei rispettivi settori di competenza, con gli enti pubblici e privati, le parti sociali e le organizzazioni della società civile, a livello internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale (art. 4 co. 4). L'OPP promuove e garantisce la collaborazione con le amministrazioni e le autorità nazionali, dell'Unione europea e internazionali (art. 2 co. 4).</p>

### 3. Dove non si migliora.

Le dir. 2024/1400 e 2024/1500 stabiliscono norme minime per il funzionamento degli OPP “per migliorarne l’efficacia e garantirne l’indipendenza al fine di rafforzare l’applicazione del principio della parità di trattamento” (art. 1 dir. 2024/2024; art. 1 dir. 2024/1500). In particolare, le direttive intervengono su cinque aspetti: l’indipendenza degli OPP; le loro risorse; i loro poteri; l’accessibilità ai servizi forniti dagli OPP; la collaborazione e cooperazione tra OPP e tra OPP e gli altri enti pubblici e privati. Di seguito si metteranno in luce le criticità delle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo su tali aspetti. Va peraltro evidenziato che l’intero testo dello schema di d. lgs. è formulato al maschile, trascurando quindi ogni basilare regola sul linguaggio di genere.

Disposizioni delle Direttive	Schema di Decreto legislativo
<p><b>1) Indipendenza</b></p> <p>Indipendenza (art. 3 e cons. 17 dir. 2024/1500; art. 3 e cons. 18 dir. 2024/1400): indipendenza degli OPP da influenze esterne, di tipo politico, finanziario, religioso o di altra natura; gli OPP non devono sollecitare né accettare istruzioni dal governo o da alcun altro ente pubblico o privato nell'adempimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze. Gestione autonoma delle risorse da parte degli OPP.</p> <p>Procedure trasparenti in materia di selezione, nomina, revoca e potenziali conflitti di interessi del personale degli OPP che detiene un incarico decisionale o direttivo per garantirne la competenza e l'indipendenza.</p> <p>Struttura interna dell'OPP che garantisca l'esercizio indipendente e imparziale delle competenze.</p>	<p>L’OPP è un’ autorità indipendente che opera senza vincoli di subordinazione e di gerarchia, nell’esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti, e dotata di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria (art. 2 co. 1). Inoltre, l’OPP provvede all’autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento (art. 2 co. 7).</p> <p>Tuttavia, il/la presidente e i/le componenti dell’OPP sono nominati dai/dalle Presidenti di Camera e Senato (art. 3 co. 7). Sebbene questa sia la procedura seguita per altre autorità amministrative indipendenti (es. la Commissione di garanzia nell’ambito della l. 146/1990), da anni ormai, i/le Presidenti di Camera e Senato sono eletti dalla coalizione di maggioranza. Per questo, la nomina da parte di tali Presidenti non garantisce l’effettiva indipendenza dell’OPP.</p> <p>Il/la presidente e i/le componenti dell’OPP non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono essere portatori di interessi in conflitto con le funzioni dell’OPP (art. 3 co. 3).</p> <p>Dato che non vi è vincolo di mandato per il/la presidente e i/le componenti dell’OPP (art. 3 co. 8), perché lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in oo.ss., anche nei tre anni precedenti la nomina determina una presunzione assoluta di conflitto di interesse?</p> <p>Inoltre, <i>qualsiasi</i> incarico pubblico elettivo o carica in partiti politici o in oo.ss. è causa di incompatibilità? Non si dovrebbe semmai prevedere che tali incarichi o cariche sono incompatibili con l’esercizio delle funzioni dell’OPP (e dunque chi è nominato/a negli stessi debba dimettersi, come peraltro previsto dall’art. 3 co. 4)?</p> <p>n.b. il cons. 18 dir. 2024/1500 e il cons. 19 dir. 2024/1499 richiedono che sia garantito l’ “esercizio indipendente” e “imparziale” delle competenze dell’OPP.</p>
<p><b>2) Risorse</b></p> <p>Risorse (art. 4 dir 2024/1500; art. 4 dir. 2024/1499): ciascun OPP deve essere dotato delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace.</p>	<p>L’OPP è composto da 5 persone e ha sede a Roma. Si avvale di un Ufficio posto alle sue dipendenze, composto da una unità dirigenziale di livello generale, da 3 unità dirigenziali di livello non generale e da 29 unità di personale non dirigenziale, in possesso delle competenze e dei requisiti professionali necessari in relazione alle funzioni e alle caratteristiche di indipendenza e imparzialità dell’OPP (art. 5 co. 3).</p> <p>I due servizi dell’ufficio dell’OPP con competenza nelle materie di cui alla direttiva 2024/1499 possono avvalersi di esperti/e, fino ad un massimo di 10, di elevata competenza in ambito giuridico, amministrativo, contabile o di comprovata esperienza in materia di contrasto alle forme di discriminazione di cui alla dir. (art. 5 co. 6).</p>

	<p>Perché la possibilità di avvalersi di esperti/e non è estesa alle materie di cui alla dir. 2024/1500?</p> <p>Non viene in alcun modo considerata la previsione secondo cui gli OPP dovrebbero essere dotati di risorse umane e tecniche adeguate che gli consentano, “da un lato, di utilizzare sistemi automatizzati per il proprio lavoro e, dall'altro, di valutare la conformità di tali sistemi alle disposizioni in materia di non discriminazione” (cons. 21 dir. 2024/1500; cons. 20 dir. 2024/1499). Non vengono neppure introdotte disposizioni per favorire la cooperazione tra l'OPP e gli enti pubblici che si occupano di discriminazioni algoritmiche (es. il/la garante della <i>privacy</i>).</p>
<b>3) Poteri</b>	
<p>Poteri (art. 5 e cons. 22 dir. 2024/1500; art. 5 e cons. 23 dir. 2024/1499): agli OPP deve essere conferito il potere di svolgere attività volte a prevenire la discriminazione e a promuovere la parità di trattamento. Tali attività possono comprendere, tra l'altro, la <b>promozione di azioni positive</b> e l'integrazione della dimensione di genere negli enti pubblici e privati, la fornitura a questi di formazione, consulenza e sostegno, la partecipazione al dibattito pubblico, la comunicazione con i pertinenti portatori di interessi, comprese le parti sociali, e la promozione dello scambio di buone pratiche. Nello svolgimento di tali attività, gli OPP possono prendere in considerazione situazioni specifiche di svantaggio derivanti dalla <b>discriminazione intersezionale</b>.</p>	<p>I poteri dell'OPP sono elencati all'art. 4 dello schema di decreto legislativo. L'OPP svolge inoltre i compiti dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali previsti dall'art. 5 <i>bis</i> d. lgs. 216/2003 e quelli delle/dei cons. di parità (v. par. 2).</p> <p>Lo schema di decreto legislativo abroga le disposizioni specifiche sulle azioni positive e il sostegno economico a tali azioni.</p> <p>Lo schema di decreto legislativo non fa alcun riferimento alla discriminazione intersezionale.</p>
<p>Assistenza alle vittime (art. 6 e cons. 23-28 dir. 2024/1500; art. 6 e cons. 24-29 dir. 2024/1499): gli OPP devono essere in grado di ricevere le denunce delle vittime. Gli OPP devono fornire informazioni alle vittime.</p>	<p>L'OPP ha sede a Roma. Per l'assistenza delle vittime negli ambiti che rientrano nella dir. 2024/1499 predisporrà “appositi canali dedicati” (art. 40 co. 1 lett. b) punto 1). Non si specifica però che tali canali siano diffusi sul territorio né si specifica se sarà mantenuto il numero verde e il sito internet per le segnalazioni predisposto da UNAR.</p> <p>Nell'ambito della dir. 2024/1500, si è introdotta una nuova disposizione – l'art. 35 bis d. lgs. 198/2006. Tale disposizione rinvia agli art. 36 e 37 d. lgs. 198/2006 che però riguardano la <b>tutela giudiziaria</b> delle presunte vittime di discriminazioni.</p> <p>Non si chiarisce poi come un organismo che ha sede a Roma possa raccogliere denunce su tutto il territorio nazionale.</p>
<p>Deve essere offerta la possibilità di una risoluzione extragiudiziale delle controversie <i>rapida</i> ed <i>economicamente accessibile</i> (art. 7 dir. 2024/1500; art. 7 dir. 2024/1499).</p>	<p>Viene riprodotto quanto previsto nell'art. 7 di entrambe le direttive, senza specificare <i>come</i> avverrà la risoluzione alternativa delle controversie (art. 4 co. 1 lett. c) e co. 2 lett. c).</p> <p>Solo per la dir. 2024/1500 si prevede la possibilità di adottare pareri non vincolanti e formulare proposte di mediazione.</p> <p>Non viene specificato <i>se e come</i> la disposizione sulla risoluzione extragiudiziale delle controversie debba applicarsi in caso di molestie e di violenza (è opportuno prevederla in tali casi??).</p>
<p>Possibilità per gli OPP di svolgere accertamenti, a seguito di una denuncia o di propria iniziativa (art. 8 e cons. 26 dir. 2024/1500; art. 8 e cons. 27 dir. 2024/1499).</p>	<p>Negli ambiti che rientrano nella dir. 2024/1499 viene parzialmente riprodotto quanto previsto nell'art. 8 dir., senza specificare <i>come</i> avverranno gli accertamenti (art. 4 co. 1 lett. d). Si prevedono <i>solo</i> controlli documentali, mentre la dir. parla anche di “accesso alle informazioni”.</p>

Potere di fornire parere, vincolanti e non (art. 9 dir. 2024/1500; art. 9 dir. 2024/1499).	Si prevede <i>solo</i> la possibilità di esprimere pareri <b>non vincolanti</b> ; inoltre non si prevedono meccanismi adeguati per dare seguito a tali pareri, come richiesto dalle dir. (art. 4 co. 1 lett. e) e co. 2 lett. e).
Contenzioso (art. 10 dir. 2024/1500; art. 10 dir. 2024/1499)	L'OPP viene legittimato ad agire in giudizio in nome e per conto della presunta vittima di discriminazioni di cui alla dir. 2024/1499 (art. 4 co. 1 lett. f). Viene pertanto scelta <i>solo</i> una delle opzioni previste all'art. 10 par. 3 dir. L'OPP viene legittimato ad agire in giudizio in nome e per conto della presunta vittima di discriminazioni di cui alla dir. 2024/1500 (art. 4 co. 2 lett. f). Tale disposizione non si raccorda con le funzioni regolate dagli artt. 36 e 37 d. lgs. 198/2006 che spettano ora all'OPP (v. sopra).  n.b. <b>Rimangono regole diverse per la legittimazione ad agire in caso di discriminazione collettiva</b> : in caso di discriminazione di genere, l'OPP può agire in giudizio, mentre tale potere non è riconosciuto alle organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso (e ciò in violazione dell'art. 17 § 2 dir. 2006/54); diversamente, per gli altri fattori protetti, l'OPP non può agire in giudizio, mentre possono farlo le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, per i fattori di discriminazione di cui al d. lgs. 216/2003, e le associazioni e gli enti iscritti al Registro di cui all'art. 52 co. 1 lett. a) d.p.r. 394/1999 o al Registro di cui all'art. 6 d. lgs. 216/2003, per i fattori di cui al d. lgs. 215/2003. Perché mantenere tali distinzioni che, peraltro, creano non pochi problemi in caso di discriminazione intersezionale?
Consultazione degli OPP (art. 15 dir. 2024/1500; art. 15 dir. 2024/1499).	L'OPP garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche, formulando <b>su richiesta</b> raccomandazioni non vincolanti (art. 4 co. 1 lett. g) e co. 2 lett. g). <b>Non è dunque prevista la possibilità per l'OPP di formulare raccomandazioni di propria iniziativa</b> , come previsto dall'art. 15 delle due dir.
Raccolta dati e inchieste indipendenti (art. 16 dir. 2024/1500; art. 16 dir. 2024/1499).	Per le materie regolate dalla dir. 2024/1499, viene in gran parte riprodotto l'art. 16 di quest'ultima (art. 4 co. 1 lett. h). Tuttavia, si specifica che le raccomandazioni che l'OPP può formulare <b>non sono vincolanti</b> . Inoltre, il legislatore <b>non si è avvalso della possibilità di consentire agli OPP di svolgere un ruolo di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità</b> (art. 16 par. 4 dir. 2024/1499).  Per le materie regolate dalla dir. 2024/1500, non si prevede alcuna raccolta dati, mentre si dà all'OPP il potere di svolgere inchieste indipendenti, adottare raccomandazioni e verificare lo stato di applicazione della legislazione e formulare proposte per il miglioramento della stessa (art. 4 co. 2 lett. g). Anche in questo caso, il legislatore <b>non si è avvalso della possibilità di consentire agli OPP di svolgere un ruolo di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità</b> (art. 16 par. 4 dir. 2024/1500).
Pianificazione strategica (art. 15 dir. 2024/1500; art. 15 dir. 2024/1499).	L'art. 4 co. 2 lett. i), prevede che l'OPP adotta un programma delle attività, predispone e pubblica una relazione annuale sulle attività svolte e, ogni 4 anni, elabora una relazione contenente indicazioni sulla situazione della parità di trattamento e della discriminazione. La disposizione è collocata nell'ambito delle misure di recepimento della dir. 2024/1500. Il legislatore non ha perciò dato attuazione agli analoghi obblighi previsti dalla dir. 2024/1499.
<b>4) Accessibilità</b>	
Deve essere garantito a <b>tutti e tutte</b> l'accesso completo e gratuito ai servizi dell'OPP in <b>ogni parte del territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote</b> (art. 12 e cons.	Ai sensi dell'art. 4 co. 3 dello schema di d. lgs., l'OPP esercita le sue funzioni sull'intero territorio nazionale, con particolare riguardo alle zone rurali e remote, e garantisce l'accesso ai propri servizi su base paritaria e gratuitamente, escludendo ogni tipo di barriera alla presentazione di denunce, anche mediante accomodamenti ragionevoli a beneficio delle persone con disabilità.

<p>38 dir. 2024/1500; art. 12 e cons. 39 dir. 2024/1499).</p> <p>Accessibilità <b>fisica</b> e digitale per le persone con disabilità (art. 13 e cons. 39 dir. 2024/1500; art. 13 e cons. 40 dir. 2024/1499).</p>	<p>Non è però specificato <i>come</i> un organo che ha sede a Roma possa garantire l'effettiva accessibilità ai suoi servizi su tutto il territorio nazionale.</p> <p>Il recepimento delle direttive avrebbe potuto costituire un'occasione per valorizzare e potenziare la Rete delle/dei cons. di parità, magari estendendone le competenze a tutti i fattori di discriminazione. Tale Rete è stata invece smantellata.</p> <p>Non viene garantita alcuna accessibilità alle persone con disabilità.</p>
<p><b>5) Cooperazione e coordinamento</b></p>	
<p>Cooperazione <b>con altri OPP</b> e con gli enti pubblici e privati competenti (es. ispettorato del lavoro, parti sociali, organizzazioni della società civile), <b>a livello nazionale, regionale e locale</b>, nonché in altri Stati membri, a livello dell'Unione e internazionale (art. 14 e cons. 40 dir. 2024/1500; art. 14 e cons. 41 dir. 2024/1499)</p>	<p>Ai sensi dell'art. 4 co. 4, l'OPP assicura adeguati mezzi di cooperazione, nei rispettivi settori di competenza, con gli enti pubblici e privati, le parti sociali e le organizzazioni della società civile, a livello internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale.</p> <p>Non è però specificato <i>come</i> un organo che ha sede a Roma possa garantire l'effettiva cooperazione con vari enti su tutto il territorio nazionale.</p> <p><b>Non è prevista alcuna disposizione per coordinare l'azione e promuovere la cooperazione tra l'OPP e il garante nazionale dei disabili di cui al d. lgs. 20/2024.</b> N.b. l'OPP si occupa anche di discriminazioni in ragione della disabilità che sono regolate dalla dir. 2000/78.</p> <p><b>Non è prevista alcuna disposizione per coordinare l'azione e promuovere la cooperazione tra l'OPP e gli altri organismi che si occupano di parità di trattamento</b> (es. Consulta per i lavoratori immigrati di cui all'art. 42 co. 4 d. lgs. 286/1998; l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità di cui alla l. 18/2009; i Garanti delle persone disabili istituiti a livello regionale, provinciale e comunale; i <i>disability mangers</i> previsti, nella p.a., dall'art. 6 d. lgs. 222/2023; il Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT; i centri contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale di cui all'art. 105 quater d.l. 34/2020).</p> <p>Lo schema di decreto legislativo di recepimento della dir. 2023/970, pubblicato quasi simultaneamente allo schema di d. lgs. in commento, attribuisce i compiti previsti dagli artt. 28 e 29 della direttiva alle/ai cons. di parità che invece lo schema di decreto in commento elimina.</p>

### Risorse finanziarie

	Disciplina in vigore	Schema di decreto legislativo
<p>Laddove siano attribuite nuove competenze agli OPP, le risorse finanziarie e di altro tipo devono consentire l'adempimento dei loro compiti e l'esercizio delle loro competenze in maniera efficace (cons. 20 dir. 1500/2024; cons. 21 dir. 2024/1499).</p>	<p>Fondo per l'attività delle/dei cons. di parità per finanziare le spese relative alle attività della/del cons. nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi (art. 18 d. lgs. 198/2006).</p> <p>Fino al 2015, il Fondo finanziava <b>sia</b> la/il cons. nazionale <b>sia</b> le/i cons. <b>regionali e provinciali</b>. Con l'art. 35 d.lgs. n. 151/2015, l'art. 18 è stato modificato: il Fondo è ora rubricato "<b>Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità</b>" e finanzia <i>solo</i> le spese relative alla/al <b>cons. nazionale</b>. In parallelo, l'art. 35 ha</p>	<p>A decorrere dal 2027 è autorizzata la spesa di € 3.477.160 e € 1.460.000 per le spese di funzionamento dell'OPP (art. 5 co. 3).</p> <p>È istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un fondo da destinare all'OPP, con una dotazione pari a euro 7.600.001 annui a decorrere dall'anno 2027, di cui a) € 272.555 euro annui, mediante corrispondente <u>riduzione dell'autorizzazione di spesa</u> di cui all'art. 1, co. 4 l. n. 238/2021; b) € 7.327.446 euro annui, mediante corrispondente <u>riduzione del fondo di recepimento della normativa europea</u> di cui all'art. 41-bis l. n. 234/2012.</p>

	<p>previsto che, per le/i cons. <b>regionali</b>, delle <b>città metropolitane</b> e degli <b>enti di area vasta</b>, l'eventuale indennità e i relativi oneri sono posti <b>a carico dell'ente territoriale che ha proceduto alla designazione (art. 17 d. lgs. 198/2006). Di recente, il fondo non è stato rifinanziato.</b></p> <p><b>Fondi UNAR per il 2021-2027: 40.000.000 €</b></p> <p><b>Fondo Asilo Migrazione e Integrazione – FAMI 2021-2027: € 9.000.000.</b></p> <p>Fondi attribuiti a seguito del recepimento della dir. 2014/54 (art. 1 co. 4 l. 238/2021): 302.000 € annui a decorrere dall'anno 2022.</p>	<p>All'Organismo per la parità è attribuita una somma, nel limite massimo di € 2.035.357 annui, a valere sul fondo di rotazione di cui all'art. 5 l. n. 183/1987 (fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie).</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 4. Competenze Stato-regioni e regime transitorio.

Lo schema di decreto legislativo prevede, all'art. 7, comma 1, una disciplina transitoria che non chiarisce in quali modalità avverrà il passaggio al nuovo OPP delle funzioni oggi facenti capo, da un lato, all'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (UNAR), dall'altro alle/ai Consigliere/i di parità, a qualunque livello operanti e al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (CNP), abrogati espressamente, questi ultimi, dall'art. 7, comma 5 (per il subentro dell'OPP all'UNAR: art. 7, comma 7; per il subentro dell'OPP alle/ai Consigliere/i di parità: art. 2, comma 2; per la previsione secondo cui ogni riferimento al CNP e alla rete delle/dei Consigliere/i di parità è da intendersi effettuato all'OPP: art. 7, comma 6).

L'art. 7, comma 1, sopra menzionato stabilisce, infatti, semplicemente che dalla data di entrata in vigore del decreto e sino al giorno di insediamento dell'OPP, fissato al 1° gennaio 2027, l'UNAR, nonché le/i Consigliere/i di qualunque livello continueranno a operare avvalendosi delle proprie dotazioni organiche, mentre nessuna menzione viene fatta, peraltro, del CNP. Nella sostanza, quindi, il legislatore non predispone alcuna disciplina transitoria che consenta di effettuare il "passaggio di consegne" tra gli organismi elencati e l'OPP, configurando, così, una "traumatica" cesura tra i due sistemi.

Non è chiaro come dovranno comportarsi gli organismi attuali rispetto a nuove istanze di tutela che dovessero loro pervenire prima dell'entrata in vigore del decreto. Ci si chiede, cioè, se gli organismi esistenti siano tenuti (e fino a quando) a ricevere nuove istanze, pur essendo consapevoli

della propria prossima rimozione e del fatto che, con molta probabilità, essi non riusciranno, dunque, a portare a conclusione, in modo risolutivo, le nuove istanze ricevute. Né, sotto lo stesso profilo, il legislatore si è preoccupato di stabilire se i casi gestiti dagli organismi attuali, ma ancora non portati a conclusione, passeranno direttamente sotto la gestione dell'OPP oppure se le vittime dovranno rivolgersi a tale nuovo organismo ripartendo "da zero", con vanificazione, pertanto, del lavoro svolto fino ad allora dagli organismi attuali. Sarebbe auspicabile che questo tema venisse affrontato dal legislatore, essendo difficile pensare che l'OPP, a partire dal suo giorno di insediamento, sia in grado di gestire i casi già avviati su tutto il territorio nazionale a livello locale.

L'assenza di un vero regime transitorio si intreccia, poi, con il ruolo che Regioni e Province hanno nell'attuale sistema. Indubbiamente, l'abrogazione delle/dei consigliere/consiglieri di parità, ai vari livelli territoriali, comporterà la perdita non solo di un punto di riferimento per i cittadini, che non sapranno a chi rivolgersi (e ciò, sicuramente, nel primo periodo di insediamento dell'Organismo, attesa la mancanza di un regime transitorio), ma anche di quel "materiale umano" formatosi in anni di esperienza presso gli attuali organismi. Inoltre, la nuova disciplina inciderà sulle prerogative regionali e provinciali. Lo schema di decreto legislativo, infatti, non tiene conto della circostanza che alcune funzioni attualmente in capo all'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, alle consigliere e ai consiglieri di parità e in futuro attribuite all'OPP possono investire la competenza legislativa concorrente tra Stato e Regioni, *ex art.* 117, comma 3, Cost., con particolare riguardo alla materia della «tutela e sicurezza del lavoro», e altresì quella regionale esclusiva residuale di cui all'art. 117, comma 4, Cost. Nello specifico, l'accentramento nelle mani dell'OPP delle funzioni di «prevenzione, promozione e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale» (art. 4, comma 2, lett. *a*), n. 1), sottratte alle consigliere articolate sul territorio, nonché di altre funzioni precedentemente in capo alle consigliere stesse, come quelle relative alla promozione della parità nelle politiche attive e formative, nonché delle azioni positive, investe la materia concorrente Stato-regioni nella gestione del mercato del lavoro, ma anche quella esclusiva regionale della formazione (cfr. art. 117, comma 3, Cost.; C. cost. 13 gennaio 2005, n. 50). Più in generale, va ricordata la forte connessione tra le discriminazioni, le violenze e le molestie quantomeno sul piano degli effetti, e la «tutela della salute» (C. cost. 27 gennaio 2006, n. 22), altra materia di legislazione concorrente. Parimenti, viene intersecata la materia concorrente del «governo del territorio», rispetto a cui il fenomeno discriminatorio e il suo contrasto giocano una parte importante (art. 117, comma 3, Cost.).

In ragione di tali intersezioni, sarebbe stato evidentemente opportuno coinvolgere le Regioni, in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, allo scopo di individuare le modalità di coordinamento

più opportune tra ente statale ed enti territoriali. Sotto questo aspetto, la mera “possibilità” di istituire sezioni territoriali dell’Organismo, «d’intesa con le Regioni e le Province autonome» (art. 4, comma 2, lett. *i*)), rimane, come già si anticipava, una previsione circondata da moltissimi dubbi, non essendo chiaro se lo strumento dell’«intesa» evochi accordi con le singole Regioni e Province autonome o altro. Inoltre, non rendere obbligatoria l’istituzione delle sezioni territoriali e prevederla, altresì, solo «nell’ambito delle risorse disponibili» (art. 4, comma 2, lett. *i*)) rischia di generare una diffusione delle stesse sul territorio “a macchia di leopardo”. E infatti, è probabile che, dipendendo la creazione delle sezioni territoriali dalla disponibilità economiche della singola Regione, tali sezioni potrebbero venir istituite solo nelle Regioni più ricche.

Un raccordo sarebbe opportuno anche con le Province. L’art. 1, comma 85, lett. *f*), L. n. 56/2014 attribuisce, infatti, a tali enti il “controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e (la) promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”, ma lo schema di decreto legislativo non dedica alcuna norma specifica al coordinamento delle attività dell’OPP, svolte a livello centrale, con quelle provinciali (con esclusione delle Province autonome).

Marzia Barbera, Olivia Bonardi, Silvia Borelli, Piera Campanella, Fausta Guarriello, Roberta Nunin, Stefania Scarponi e Marco Tufo