



Atto del Governo n. 382

Schema di decreto legislativo 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)

Lo schema di decreto legislativo inerente all'Atto del Governo n. 382 delinea un quadro di riforma del sistema antidiscriminatorio che presenta profili di indubbio interesse istituzionale.

Sotto questo aspetto, appare ampiamente positivo il superamento dell'attuale disomogeneità territoriale. Allo stato attuale, infatti, l'applicazione delle tutele contro le discriminazioni risente di sensibili variazioni tra le diverse aree del Paese, manifestandosi in divergenze sia di natura interpretativa che strettamente operativa; l'istituzione di un organismo nazionale può dunque favorire una necessaria uniformità d'azione, garantendo che la parità di trattamento diventi un principio applicato concretamente in modo armonico sull'intero territorio.

Per di più, il nuovo assetto contribuisce a consolidare l'autorevolezza istituzionale della funzione antidiscriminatoria, poiché un organismo indipendente, supportato da una chiara collocazione nell'ordinamento, può porsi come un interlocutore autorevole e costante per il Parlamento e il Governo, incidendo in modo più incisivo sulla definizione delle politiche pubbliche. Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dal potenziamento delle capacità di analisi e monitoraggio, in quanto la centralizzazione delle funzioni permette, almeno in linea teorica, di strutturare una banca dati nazionale capace di far emergere fenomeni discriminatori strutturali che oggi risultano difficilmente rilevabili in forma sistematica.

Inoltre, tale modello appare maggiormente idoneo a intercettare e gestire i fenomeni complessi e sovraterritoriali che caratterizzano il moderno mercato del lavoro, con particolare riferimento alle dinamiche dei grandi gruppi industriali e delle filiere produttive.

Nonostante i tratti innovativi, emergono alcune criticità che impongono un'attenta riflessione. La prima preoccupazione riguarda il rischio di un indebolimento del presidio territoriale, dato che il sistema vigente, pur con i suoi limiti, si poggia sulla presenza capillare di consigliere e consiglieri di parità operanti a stretto contatto con il tessuto economico locale.

Sebbene la riforma contempra la possibilità di creare articolazioni territoriali, essa non ne sancisce l'obbligo istitutivo né ne assicura un finanziamento dedicato, circostanza che potrebbe determinare un progressivo allontanamento delle istituzioni dai contesti in cui le discriminazioni effettivamente si verificano, riducendo di conseguenza l'accessibilità alla tutela per i cittadini.

Un'altra criticità risiede nell'eccessivo accentramento delle funzioni, poiché il nuovo organismo è chiamato a governare ambiti estremamente eterogenei che spaziano dal mercato del lavoro alla sicurezza sociale, fino all'accesso a beni e servizi. Esiste il pericolo concreto che tale concentrazione possa compromettere la specializzazione tecnica, specialmente con riferimento alle discriminazioni lavoristiche che richiedono competenze specifiche e una profonda integrazione con le dinamiche delle relazioni industriali.

Si intravede inoltre un possibile depotenziamento delle politiche di genere nel mondo del lavoro, ambito in cui le consigliere di parità hanno finora garantito un ruolo centrale nella promozione della parità salariale e nella gestione delle tutele legate alla maternità e alle carriere. L'inserimento di tali prerogative in un contesto istituzionale più ampio e generalista potrebbe svuotarle di centralità e ridurne l'efficacia operativa.

Per di più, si teme la perdita della dimensione relazionale, dato che la figura dei consiglieri di parità ha sviluppato nel tempo una solida capacità di dialogo con le imprese e i sindacati finalizzata alla prevenzione dei conflitti, capacità che deriva proprio dal radicamento territoriale e dalla conoscenza diretta delle realtà produttive. Un organismo centrale potrebbe certamente guadagnare in prestigio formale, ma rischierebbe di perdere quella capacità di intervento relazionale diretto che è fondamentale sul campo.

Un'attenzione particolare deve essere rivolta al nodo delle risorse finanziarie e organizzative. Dalla documentazione emerge infatti una struttura operativa che appare sottodimensionata rispetto al significativo ampliamento delle funzioni attribuite, e questo squilibrio rischia di tradursi in un organismo autorevole sul piano formale ma limitato nella sua capacità di incidere concretamente. Senza un adeguato rafforzamento della struttura tecnica e della rete territoriale, vi è il pericolo che l'attività si riduca a compiti di monitoraggio e indirizzo, perdendo efficacia nella gestione dei singoli casi.

Analizzando la relazione tecnica, si rileva la previsione di un collegio di soli cinque membri e di una pianta organica composta da quattro dirigenti e ventinove unità di personale non dirigenziale, una dotazione che difficilmente potrà ottemperare alla vastità delle funzioni assegnate. Affinché l'organismo possa esercitare realmente le proprie prerogative, occorrerebbero con ogni probabilità avvocati interni o convenzioni strutturate per la gestione dei contenziosi, mentre la previsione di avvalersi di un massimo di dieci esperti esterni potrebbe non risultare sufficiente a colmare il vuoto operativo. Inoltre, non si riscontrano indicazioni chiare circa gli stanziamenti necessari per l'implementazione di sistemi informativi tecnologicamente avanzati.

Tali criticità non resterebbero confinate all'ambito istituzionale, ma avrebbero un impatto diretto sul sistema delle imprese. In assenza di interlocutori locali, potrebbe generarsi una maggiore incertezza interpretativa e una riduzione della funzione preventiva oggi svolta sul territorio, con un conseguente aumento del contenzioso dovuto alla minore capacità di mediazione. Il risultato finale sarebbe uno spostamento dell'onere di gestione del rischio antidiscriminatorio sempre più a carico dei datori di lavoro. In conclusione, sebbene la riforma rappresenti un passo verso un sistema potenzialmente più efficace, il suo successo dipenderà dalle scelte attuative, dalla reale attivazione di una rete territoriale operativa, dall'adeguatezza delle risorse e dal mantenimento di un presidio specialistico sulle discriminazioni nel lavoro. Solo garantendo questi elementi sarà possibile unire i vantaggi dell'accentramento alla necessità di assicurare una tutela che sia realmente accessibile e concreta.