

XIX CONGRESSO NAZIONALE UIL 2 - 4 LUGLIO 2026



DAL 2027 NASCERÀ IL NUOVO ORGANISMO PER LA PARITÀ

Con il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 91, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 23 maggio scorso, il Governo ha dato attuazione alle Direttive europee UE 2024/1499 e UE 2024/1500 in materia di organismi per la parità, introducendo una profonda riforma del sistema italiano di contrasto alle discriminazioni.

Dal 1° gennaio 2027 entrerà infatti in funzione il nuovo Organismo per la Parità, una nuova autorità indipendente che sostituirà sia l'UNAR – l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali – sia la Consigliera nazionale di parità. L'obiettivo della riforma è costruire un organismo più forte, autonomo e capace di intervenire in maniera più efficace nei casi di discriminazione, superando i limiti che negli anni hanno caratterizzato l'esperienza dell'UNAR. Il nuovo organismo avrà competenze molto più ampie rispetto al passato e dovrà garantire la parità di trattamento non solo rispetto alle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, ma anche rispetto a quelle legate a religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e parità tra donne e uomini nei luoghi di lavoro, nella sicurezza sociale e nell'accesso a beni e servizi. Le funzioni previste dal decreto comprendono attività di prevenzione, assistenza alle vittime, raccolta dati, monitoraggio, mediazione, tutela giurisdizionale e promozione della cultura della parità.

I limiti dell'Ufficio Antidiscriminazioni razziali

Sul provvedimento la UIL aveva espresso le proprie valutazioni già nel corso dell'audizione parlamentare del 25 marzo 2026 sull'Atto del Governo n. 382 relativo al recepimento della Direttiva UE 2024/1499. Nel corso dell'audizione, il nostro Segretario Biondo aveva accolto positivamente il percorso avviato a livello europeo, definendo il superamento dell'UNAR un passaggio importante per costruire un soggetto più efficace, autonomo e dotato di strumenti reali di intervento.

Secondo la UIL, la riforma nasce anche dalla necessità di affrontare criticità che negli anni hanno limitato l'efficacia dell'UNAR. Nel documento presentato in Parlamento il nostro Segretario ha rilevato infatti come l'UNAR abbia svolto soprattutto un ruolo di sensibilizzazione culturale e promozione formale, senza però riuscire a incidere in maniera significativa nella gestione concreta delle discriminazioni reali. Per la UIL, uno dei problemi principali è stato rappresentato dalla mancanza di poteri effettivi. L'UNAR ha potuto svolgere attività di segnalazione, accompagnamento e promozione,

ma senza disporre di strumenti coercitivi o sanzionatori realmente incisivi. Una debolezza che, secondo il sindacato, ha inevitabilmente limitato la capacità deterrente dell'organismo.

C'è poi l'aspetto delle discriminazioni indirette, quelle contenute in molte norme, che tendono ad escludere particolari persone (ad esempio stranieri) dal godimento di diritti concessi agli altri. In genere Unar interveniva solo su denunce individuali relative a casi di discriminazione, ma non ha mai avuto la forza o la volontà di mettere in discussione norme o badi pubblici in odore di esclusione o discriminazione.

A questo non piccolo limite si sono aggiunte carenze organizzative e strutturali che la UIL denuncia da tempo: insufficienza delle risorse economiche e professionali, presenza territoriale limitata e difficoltà nel garantire un presidio diffuso sul territorio nazionale. Secondo la nostra Organizzazione, proprio la debolezza della rete territoriale ha inciso profondamente sulla capacità di intercettare tempestivamente le discriminazioni, soprattutto nelle realtà più fragili e nei contesti lavorativi.

Il nodo dell'autonomia

Da molti anni la UIL ha segnalato il tema della mancata autonomia di UNAR. Per noi, l'incardinamento dell'Ufficio antidiscriminazioni presso la Presidenza del Consiglio dei ministri non ha garantito quella piena indipendenza che un organismo di questo tipo dovrebbe possedere. La percezione di possibili condizionamenti politici – sottolinea la UIL – ha finito col compromettere la credibilità dell'organismo agli occhi dei cittadini e dei lavoratori che avrebbero dovuto considerarlo un punto di riferimento nella tutela dei propri diritti.

Costruire un rapporto stabile con le parti sociali

Uno dei passaggi centrali della posizione UIL riguarda il rapporto tra discriminazioni e mondo del lavoro. Secondo noi, molte discriminazioni si manifestano proprio nei luoghi di lavoro, spesso in forme strutturali e difficili da far emergere, specialmente nei confronti di cittadini stranieri. Tuttavia, l'UNAR non è riuscito negli anni a sviluppare strumenti adeguati a intervenire efficacemente in questi contesti, né ha costruito un rapporto stabile e strutturato con le organizzazioni sindacali e le parti sociali.

Nel corso della già citata audizione parlamentare, la UIL ha richiamato anche l'esperienza del protocollo sottoscritto nel 2020 tra organizzazioni sindacali, parti datoriali e UNAR con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione nel contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Per la UIL, quell'accordo rappresentava un passaggio particolarmente significativo, perché riconosceva esplicitamente il valore del confronto tra istituzioni e parti sociali e il ruolo fondamentale del radicamento sindacale nei territori, che avrebbe potuto costituire un importante valore aggiunto per la stessa capacità di azione dell'UNAR.

Tuttavia, il protocollo non ha mai trovato una reale attuazione operativa, rimanendo sostanzialmente privo di effetti concreti. Secondo la UIL, proprio questo episodio – insieme alla persistente incapacità dell'UNAR di intervenire efficacemente, ha evidenziato i limiti strutturali dell'Ufficio e la sua difficoltà nel tradurre gli impegni formali in strumenti realmente efficaci di tutela e contrasto alle discriminazioni.

Le nostre proposte

Alla luce di queste criticità, la UIL ritiene che il nuovo Organismo per la Parità debba costruire un rapporto stabile, obbligatorio e verificabile con le organizzazioni sindacali. Nel documento presentato durante l'audizione parlamentare del 25 marzo 2026, abbiamo affermato chiaramente che il confronto con le parti sociali non può essere considerato un elemento accessorio, ma deve diventare uno dei pilastri del nuovo sistema di contrasto alle discriminazioni. Secondo la UIL, i sindacati rappresentano spesso i primi soggetti in grado di intercettare fenomeni discriminatori grazie alla presenza quotidiana nei luoghi di lavoro e al rapporto diretto con lavoratrici e lavoratori. Senza questo canale molte situazioni rischiano di rimanere sommerse o di non emergere affatto.

Per questo motivo chiediamo: strumenti operativi concreti; canali efficaci di segnalazione; capacità coercitive e sanzionatorie. Chiediamo anche momenti permanenti di confronto e cooperazione stabile con le parti sociali, in particolare le organizzazioni sindacali.

La UIL ribadisce che il superamento dell'UNAR non dovrà tradursi in una semplice operazione di riorganizzazione amministrativa. Per noi serve invece una vera svolta nel sistema nazionale di tutela contro le discriminazioni: un organismo capace di incidere concretamente nella vita delle persone, dotato di autonomia reale, strumenti effettivi di intervento e presenza capillare sul territorio. E in questo percorso il coinvolgimento pieno e strutturato del movimento sindacale e della UIL in particolare rappresenta una condizione imprescindibile per costruire un sistema realmente efficace e vicino al mondo del lavoro. L'istituzione del nuovo Organismo per la parità – attraverso il decreto legislativo 91 dello scorso 7 maggio- rappresenta dunque un passaggio importante nel rafforzamento degli strumenti di contrasto alle discriminazioni e di promozione della parità di trattamento nei luoghi di lavoro e nella società. Passaggio che ora va declinato concretamente.

Su questa materia, il nostro Segretario Confederale Santo Biondo ha dichiarato:

“La scelta di istituire dal 1° gennaio 2027 un nuovo Organismo per la parità, che assorbirà le competenze oggi attribuite all'UNAR e alla Consigliera nazionale di parità, può contribuire a rendere più efficace e coordinato il sistema di tutela contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro e nella società”. “Il decreto legislativo amplia inoltre gli ambiti di intervento dell'Organismo, prevedendo funzioni di prevenzione, monitoraggio, assistenza alle vittime, tutela giurisdizionale e raccolta dati. Si tratta di strumenti importanti per rafforzare concretamente l'effettività del principio di uguaglianza”. “Resta, tuttavia, una riserva importante rispetto alla reale autonomia del nuovo Organismo. Occorre evitare il rischio, già verificatosi in passato con l'UNAR, che una struttura troppo legata al governo di turno finisca progressivamente per perdere incisività, indipendenza e capacità di intervento”. “Per questo sarà fondamentale che il nuovo Organismo venga dotato di piena autonomia, adeguate risorse economiche e professionali e reali poteri di intervento, affinché possa operare con strumenti efficaci e capacità realmente dissuasive contro ogni forma di discriminazione”. “La UIL seguirà con attenzione l'attuazione del decreto legislativo, auspicando il pieno coinvolgimento delle parti sociali e del sindacato nella costruzione di un sistema capace di garantire diritti, dignità e pari opportunità per tutte e tutti”.