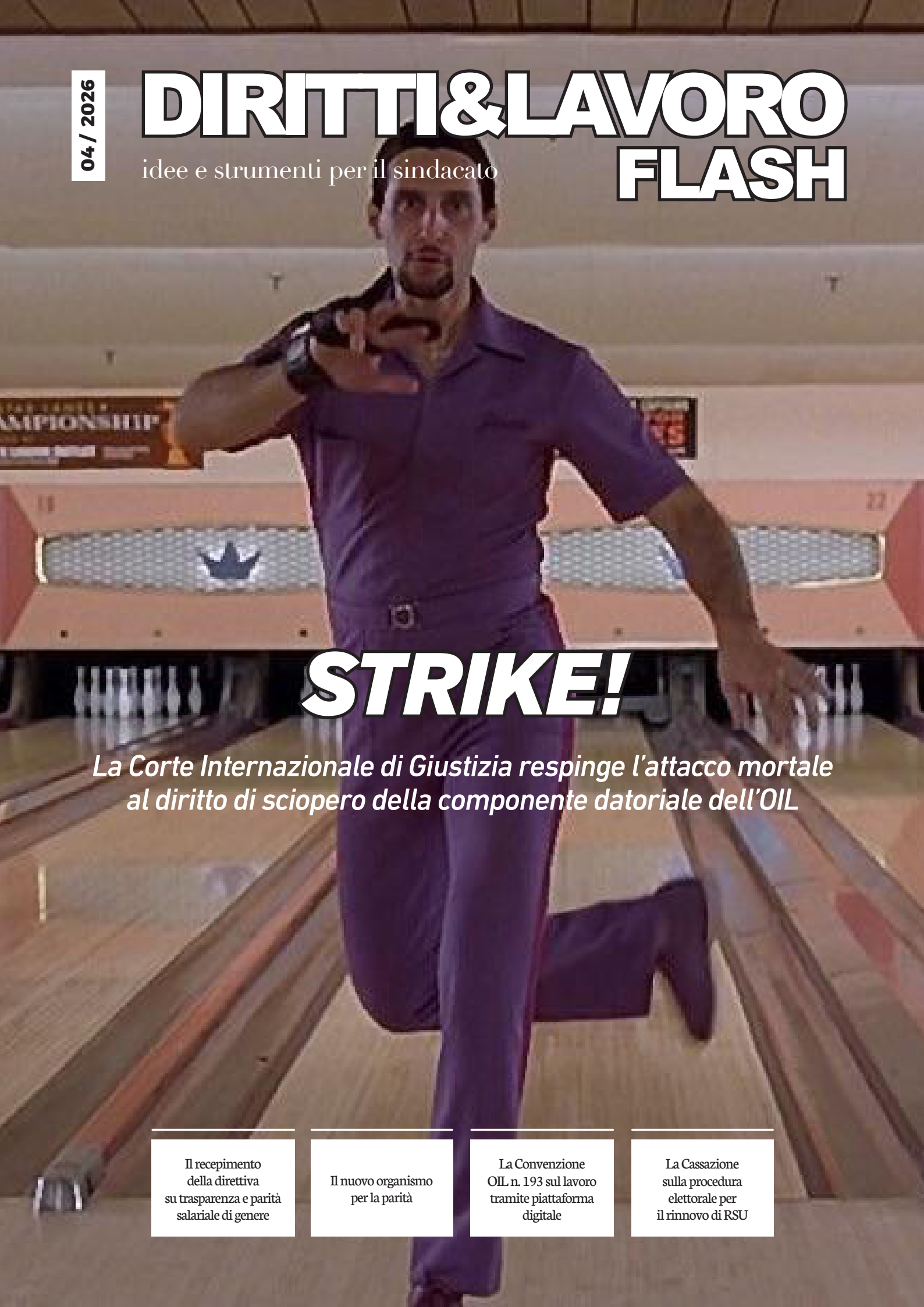
04 / 2026

# DIRITTI&LAVORO FLASH

idee e strumenti per il sindacato



# STRIKE!

## *La Corte Internazionale di Giustizia respinge l'attacco mortale al diritto di sciopero della componente datoriale dell'OIL*


Il recepimento della direttiva su trasparenza e parità salariale di genere

Il nuovo organismo per la parità

La Convenzione OIL n. 193 sul lavoro tramite piattaforma digitale

La Cassazione sulla procedura elettorale per il rinnovo di RSU

Sommario

# 04 Giugno 2026


04 **La Convenzione 193 dell'Organizzazione internazionale del lavoro: un evento storico nella regolazione internazionale del lavoro tramite piattaforme digitali.** di *Antonio Loffredo*

06 **Senza diritto di sciopero non c'è libertà sindacale: la Corte dell'Aja smentisce l'interpretazione riduttiva della Convenzione OIL n. 87/48 sostenuta dal fronte datoriale.** di *Giovanni Orlandini*

11 **La Cassazione rafforza la dimensione diretta della democrazia aziendale: tra tutela del dissenso ed incertezze sistemiche.** di *Federico Mastroianni*

14 **Potenzialità e limiti del nuovo d. lgs. 96/26 sulla parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici.** di *Olivia Bonardi*

19 **Il nuovo Organismo per la parità. A Roma in pochi, ben indennizzati e accuratamente selezionati.** di *Silvia Borelli*

# DIRITTI&LAVORO FLASH

idee e strumenti per il sindacato


A cura di — **Centro Studi *"Diritti & Lavoro"***

Direttore Scientifico — **Prof. Giovanni Orlandini**

Comitato di Redazione — **Andrea Danilo Conte** (PRESIDENTE)
**Francesca Bassetti**
**Giovanni Calvellini**
**Giulia Frosecchi**
**Mariagrazia Lombardi**
**Ivan Petrone**
**Andrea Ranfagni**
**Marco Tufo**

Progetto grafico — **Dario D'Ovidio**



Questo periodico è iscritto al Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

**Crediti fotografici**
Per le immagini senza crediti l'editore ha ricercato con ogni mezzo i titolari dei diritti fotografici senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa disposizione per l'assolvimento di quanto occorre nei loro confronti.



Contatti

**Centro Studi**
**Diritti & Lavoro**
Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: *dirittielavoro.it*

email: *dirittielavoro@gmail.com*

# Il nuovo Organismo per la parità.

## A Roma in pochi, ben indennizzati e accuratamente selezionati.

di Silvia Borelli

Lo scorso 23 maggio 2026 è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il decreto legislativo n. 91/2026, recante attuazione della Direttiva (UE) 2024/1499 e della Direttiva (UE) 2024/1500 sugli organismi per la promozione della parità di trattamento.

Le due direttive mirano a rafforzare l'«applicazione del principio della parità di trattamento» mediante una serie di disposizioni riguardanti il «funzionamento degli organismi per la parità», finalizzate a migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza (art. 1 dir. 2024/1499 e art. 1 dir. 2024/1500). Le direttive stabiliscono «requisiti minimi», da applicare nel rispetto della clausola di non regresso secondo cui l'attuazione delle direttive «non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri» (art. 20 dir. 2024/1499; art. 20 dir. 2024/1500).

Le direttive si soffermano sui requisiti indefettibili degli organismi per la parità, in termini di indipendenza, autonomia ed imparzialità (artt. 3). Affrontano poi il tema delle risorse da riconoscere a questi soggetti (artt. 4). Vi è, inoltre, la questione dei poteri facenti capo agli organismi cui si affiancano una serie di obblighi, tra cui quelli in materia di programmazione e rendicontazione dell'attività istituzionale (artt. 16, 17, 21). Massima rilevanza è, infine, attribuita alla effettiva accessibilità degli organismi di parità e alla cooperazione con altri enti (artt. 12, 13).

Nel recepire le due direttive, il legislatore ha deciso di rivisitare l'intero assetto degli organismi nazionali per la parità, cancellando d'un sol colpo il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (CNP), il/la Consigliere/a nazionale di parità, l'Ufficio nazionale per il contrasto alle discriminazioni (UNAR) e l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi o loro fornitura. Al loro posto viene collocato un «Organismo per la parità» (d'ora in poi OPP) con sede a Roma.

Lo schema di decreto legislativo pubblicato a febbraio prevedeva altresì la cancellazione dei/delle Consiglieri/e regionali e provinciali di parità. A seguito di animate proteste di questi/e ultimi/e, sostenute da sindacati, associazioni della società civile e i partiti dell'opposizione, il Governo ha deciso di mantenere i/le Consiglieri/e di parità regionali e provinciali, prevedendo tuttavia che lo svolgimento delle loro funzioni avvenga «nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica» (art. 4 co. 2 lett. l) d. lgs. 91/2026).

La riforma operata dal Governo istituisce dunque un OPP centralizzato, con sede a Roma, composto di cinque persone ben pagate (al presidente e ai componenti del collegio è attribuita un'indennità di funzione pari, rispettivamente, a € 385.000 e € 365.000 annui lordi) e dotate di discrete risorse umane (all'ufficio dell'OPP sono assegnate una unità dirigenziale di livello generale, 3 unità dirigenziali di livello non generale e 29 unità di personale non dirigenziale) e finanziarie (all'OPP sono destinati € 7.600.001 annui, cui si aggiungono € 2.035.357 annui per

il suo funzionamento), che dovrebbe occuparsi della lotta alle discriminazioni in *tutto* il territorio nazionale. Accanto ad esso rimane la rete dei/delle Consiglieri/e di parità a cui l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione *può* attribuire un'indennità compresa tra € 390 e € 780 mensili se regionali, e € 68 mensili se provinciali.

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 dei/delle Consiglieri/e di parità (a cui si sono rivolte, nel 2023, 2380 persone: 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. Questi dati avrebbero consigliato di perseguire l'obiettivo del rafforzamento dell'applicazione del principio della parità di trattamento perseguito dalle due direttive, supportando e rafforzando la rete territoriale dei/delle Consiglieri/e di parità. La riforma governativa si è mossa invece in direzione diametralmente opposta, prevedendo addirittura, in un primo momento, la completa cancellazione delle sole figure che, a livello territoriale, sono impegnate nel contrasto alle discriminazioni.

Come già accennato, numerosi soggetti hanno segnalato che tale scelta avrebbe comportato una palese violazione della clausola di non regresso contenuta in entrambe le direttive; queste ultime impongono infatti agli Stati membri di fare in modo che gli organismi per la parità forniscano gratuitamente i loro servizi «sull'intero territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote» (art. 12 § 3 dir. 2024/1499 e art. 12 § 1 dir. 2024/1500). Di fronte a tali critiche, il Governo ha corretto il testo originario dello schema di decreto legislativo. La modifica operata non pare tuttavia sufficiente a rispettare quanto prescritto dalle direttive, visto che rimane il nodo cruciale delle risorse: le direttive obbligano infatti a dotare *ciascun* organismo per la parità «delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace», cosa che non avviene per i/le Consiglieri/e di parità regionali e provinciali.

Le direttive impongono altresì agli Stati membri di garantire agli organismi per la parità «meccanismi adeguati per cooperare, nei rispettivi settori di competenza, con altri organismi per la parità nello stesso Stato membro, e con gli enti pubblici e privati competenti, tra cui gli ispettorati del lavoro, le parti sociali e le organizzazioni della società civile» (art. 14 dir. 2024/1499; art. 14 dir. 2024/1500). Il d. lgs. 91/2026 ha cancellato il CNP, ossia l'organismo in cui erano presenti, oltre al/alla Consigliere/a nazionale di parità e a un delegato del Ministro del lavoro, rappresentanti delle confederazioni sindacali e delle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e rappresentanti delle associazioni del mondo cooperativo e delle associazioni e dei movimenti femminili più rappresentative sul piano nazionale. Il CNP aveva il compito di formulare gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità ed elaborare iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali e con le organizzazioni non governative (art. 10 d. lgs. 198(2006). Tutte queste disposizioni sono state abrogate dal d. lgs. 91/2026 che si limita a prevedere che l'OPP assicura adeguati mezzi di cooperazione 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). Non è tuttavia chiaro come un organismo con sede a Roma possa cooperare con tutti questi soggetti, anche a livello territoriale. Né è specificato come un organismo che ha sede a Roma possa garantire l'effettiva accessibilità ai suoi servizi su tutto il territorio nazionale.

Analogamente, non viene affrontata la questione della cooperazione con gli altri organismi di parità. Innanzitutto, dal testo del d. lgs. 91/2026 non emerge come il nuovo OPP si coordinerà con la rete dei/delle Consiglieri/e di parità, con i competenti assessorati e gli organismi di parità degli enti locali. Né viene previsto alcun raccordo con l'organismo di monitoraggio prevista dal coevo d. lgs. 96/2026 in materia di parità retributiva di genere, con il garante nazionale dei disabili di cui al d. lgs. 20/2024 e con gli altri organismi che si occupano di parità di trattamento (come, ad esempio, la 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 *disability mangers* previsti, nelle

pubbliche amministrazioni 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). Il d. lgs. 91/2026 omette poi di introdurre disposizioni per favorire la cooperazione tra l'OPP e le istituzioni che si occupano di discriminazioni algoritmiche (come, ad esempio, il/la garante della *privacy*).

Altro aspetto critico della riforma concerne l'abrogazione di molte disposizioni relative alle azioni positive. Nel d. lgs. 91/2026 si è parzialmente corretto il testo dello schema pubblicato a febbraio, inserendo una disposizione sulla promozione delle azioni positive (art. 4 co. 2 lett. a) n. 2)), ma solo in relazione alla parità di genere. Viene tuttavia abrogata la disposizione che prevede il rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di tali azioni positive (art. 44 d. lgs. 198/2006). Non sono inoltre previste misure per contrastare le discriminazioni intersezionali e algoritmiche, nonostante le direttive esortino gli Stati membri a predisporre gli strumenti a tal fine necessari.

Né vengono risolti i problemi generati dalla presenza di regole diverse per la legittimazione ad agire in caso di discriminazione collettiva: in tale ipotesi, l'OPP può agire in giudizio contro le discriminazioni di genere, 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.

Risulta infine problematica la nomina dei componenti dell'OPP. Come anticipato, le direttive prescrivono di adottare «misure per garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e liberi da influenze esterne» (art. 3 dir. 2024/1499; art. 3 dir. 2024/1500). Il d. lgs. 91/2026 assegna la nomina dei 5 membri dell'OPP ai/alle Presidenti di Camera e Senato (art. 3 co. 7). Sebbene questa sia la procedura seguita per altre autorità amministrative indipendenti (come, ad esempio, la Commissione di garanzia prevista dalla 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 pare garantire l'effettiva indipendenza dell'OPP.

Per concludere: i componenti del nuovo OPP saranno pochi, ben indennizzati e accuratamente selezionati. Avranno un ufficio a Roma e saranno circondati da tante persone che, nei diversi territori, lottano quotidianamente contro le discriminazioni, a titolo pressoché volontario e quasi senza risorse. Chissà se la Commissione europea riterrà questo modello conforme alle dir. 2024/1499 e 2024/1500. **D&L**

## FLASH

### È antisindacale la condotta dell'azienda committente che non consente ai dipendenti della ditta appaltatrice di svolgere assemblea sindacale nei suoi locali

Con sentenza del 27 maggio 2026, il Tribunale di Pistoia ha confermato la natura antisindacale del comportamento tenuto da un'azienda committente consistente nel rifiuto a consentire lo svolgimento di assemblee sindacali nei suoi locali da parte dei dipendenti di una sua ditta appaltatrice. Il giudice pistoiese, dando ragione alla FIOM CGIL già vincitrice del ricorso ex art. 28 Statuto dei lavoratori, è giunto a tale conclusione considerando l'impegno che la medesima azienda si era presa di consentire l'accesso ai suoi locali ai dipendenti in appalto, senza alcuna esclusione, quindi anche per assemblee sindacali. Nella sua argomentazione (ed è questo il profilo più interessante della sentenza) quello che più interessa) il giudice prende anche in considerazione l'art. 20, l. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che, come noto, sancisce il diritto dei lavoratori di riunirsi "nell'unità produttiva in cui prestando la loro opera". Ecco, quindi, che, pur essendo i lavoratori in appalto, l'unità produttiva non poteva che intendersi quella dell'azienda committente, proprio alla luce dello svolgimento dell'attività lavorativa nei suoi locali. Del pari, è stato ritenuto doveroso anche consentire l'accesso ai dirigenti sindacali esterni, come, appunto, previsto dallo stesso art. 20, Statuto dei Lavoratori.