



Attuazione delle direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500 in materia di organismi per la parità di trattamento

Informazioni sugli atti di riferimento

Atto del Governo:	382	
Titolo:	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	
Norma di delega:	Articolo 1 della legge 13 giugno 2025, n. 91	
Numero di articoli:	7	
	Senato	Camera
Date:		
presentazione:	19 febbraio 2026	19 febbraio 2026
annuncio:	24 febbraio 2026	20 febbraio 2026
assegnazione:	19 febbraio 2026	19 febbraio 2026
termine per l'espressione del parere:	31 marzo 2026	31 marzo 2026
Commissione competente :	Senato - 1 ^a Affari costituzionali, affari della Presidenza del Consiglio e dell'Interno, ordinamento generale dello Stato e della Pubblica Amministrazione, editoria, digitalizzazione	I Affari costituzionali
Rilievi di altre Commissioni :	Senato - 4 ^a Politiche dell'Unione europea, Senato - 5 ^a Programmazione economica, bilancio	V Bilancio, XIV Unione Europea

Contenuto

Articolo 1 – Oggetto

L'**articolo 1** definisce l'oggetto del decreto legislativo, concernente l'adeguamento dell'ordinamento nazionale all'ordinamento dell'Unione europea in materia di **parità di trattamento**, ed in particolare alle seguenti direttive:

- direttiva (UE) 2024/1499 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di **parità di trattamento tra le persone**;
- 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**.

La direttiva 2024/1499 modifica le direttive 2000/43/CE sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e 2004/113/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne all'esterno del mercato del lavoro.

La direttiva 2024/1500 modifica le direttive 2006/54/CE sull'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro e 2010/41/UE sulla parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma.

Le direttive ampliano il mandato degli organismi per la parità includendo:
religione o convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale nel settore dell'occupazione (direttiva 2000/78/CE);
genere nel settore della sicurezza sociale (direttiva 79/7/CEE).

Gli organismi per la parità sono organizzazioni pubbliche che assistono le vittime di discriminazione, monitorano e segnalano le discriminazioni, promuovono la parità di trattamento e contribuiscono alla sensibilizzazione sui diritti delle persone.

Le direttive stabiliscono requisiti minimi comuni a livello europeo per gli organismi per la parità in una serie di aree chiave. In particolare, esse:

- richiedono agli Stati membri dell'Unione di:
 - designare uno o più organismi per la parità e garantire che gli organismi siano indipendenti e liberi da influenze esterne;
 - fornire agli organismi le risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere i loro compiti;
 - mettere gli organismi in condizione di prevenire la discriminazione e promuovere la parità di trattamento, ad esempio promuovendo l'integrazione della parità e le azioni positive;
 - sensibilizzare la popolazione sull'esistenza e sui servizi degli organismi;
 - garantire che gli organismi siano attrezzati per fornire assistenza alle vittime di discriminazione;
 - conferire agli organismi per la parità, o ad altri organismi competenti, il potere di condurre indagini e di impegnarsi nella risoluzione alternativa delle controversie nei casi di discriminazione;
 - autorizzare gli organismi per la parità a presentare osservazioni e ad agire nei procedimenti giudiziari nei casi di discriminazione;
- la cooperazione tra gli organismi per la parità e tra questi e altri enti pubblici o privati;
- l'obbligo per le autorità nazionali di consultare gli organismi su questioni di discriminazione;
- l'obbligo per gli organismi per la parità di produrre:
 - un programma di lavoro che definisca le priorità e le attività future;
 - una relazione annuale di attività, disponibile al pubblico;
 - una relazione quadriennale, con raccomandazioni sullo stato della parità di trattamento nei rispettivi Stati membri;
- l'obbligo per gli organismi per la parità di raccogliere dati sulle proprie attività;
- l'obbligo per la Commissione europea di redigere un elenco di indicatori sul funzionamento degli organismi per la parità e di riferire sull'applicazione e sugli effetti pratici delle direttive;
- la possibilità per il Parlamento europeo di discutere con la Commissione il funzionamento degli organismi per la parità nel contesto dell'esercizio di monitoraggio e rendicontazione.

Le direttive devono essere recepite nel diritto nazionale entro il 19 giugno 2026.

Per ulteriori informazioni, si veda: [Organismi per la parità](#) (Commissione europea).

Articolo 2 – Istituzione dell'Organismo per la parità

Il **comma 1** istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2027, l'**Organismo per la parità**, prevedendo che esso operi senza vincoli di subordinazione e gerarchia e sia dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria.

Il **comma 2** prevede il subentro dell'Organismo alla **Consigliera o al Consigliere nazionale di parità**.

A livello nazionale, regionale e della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 sono nominati una [consigliera o un consigliere di parità](#), cui sono attribuiti una serie di interventi volti al rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici (artt. 15 e ss. D.Lgs. n. 198/2006). In particolare la Consigliera Nazionale di Parità, nominata con decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione. La Consigliera Nazionale di Parità coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

Il **comma 3** stabilisce che, dalla data di insediamento, l'Organismo subentri anche all'**Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali – UNAR** (abrogato dall'articolo 7, comma 2 del provvedimento in esame).

Si prevede in particolare, che l'Organismo di parità subentri al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio nei provvedimenti di nomina degli esperti e nei contratti di lavoro in essere presso l'**Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR**, prorogati fino all'istituzione del ruolo dell'Ufficio dell'Organismo.

Si tratta dei contratti di conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti non appartenenti ai ruoli dei dirigenti, purché dipendenti delle pubbliche amministrazioni o di organi costituzionali (ex art. 19, comma 5-*bis*, D.Lgs. 165/2001), dei contratti a dirigenti esterni alla pubblica amministrazione (ex art. 19, comma 6, D.Lgs. 165/2001) e dei contratti stipulati dall'UNAR per l'avvalimento di altre amministrazioni pubbliche, ivi compresi magistrati e avvocati e procuratori dello Stato, in posizione di comando, aspettativa o fuori ruolo, nonché di esperti e consulenti esterni (ex art. 7, comma 5, D.Lgs. 215/2003).

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (UNAR) è stato istituito nel 2003 in attuazione dell'articolo 7 del decreto legislativo 215/2003, recante norme volte a contrastare le discriminazioni per razza ed origine etnica. L'UNAR è incardinato nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. Esso ha le tipiche funzioni degli *equality bodies* nati come strumenti di tutela dalle discriminazioni razziali, con "funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela". In specie esso ha "il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso" (art. 7, comma 1, D.Lgs. 215/2003). In base al DPCM 11 dicembre 2003, l'Ufficio si articola in due servizi: Servizio per la tutela della parità di trattamento e Servizio studi, ricerche e relazioni istituzionali. Per quanto concerne più in dettaglio, compiti e funzioni, l'UNAR:

- fornisce assistenza alle vittime di comportamenti discriminatori nei procedimenti intrapresi da queste ultime sia in sede amministrativa che giurisdizionale, attraverso l'azione dedicata di un apposito Contact center;
- svolge inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori nel rispetto delle prerogative dell'autorità giudiziaria;
- promuove l'adozione di progetti di azioni positive in collaborazione con le associazioni no profit;
- diffonde la massima conoscenza degli strumenti di tutela attraverso azioni di sensibilizzazione e campagne di comunicazione;
- formula raccomandazioni e pareri sulle questioni connesse alla discriminazione per razza ed origine etnica;
- promuove studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e le organizzazioni non governative che operano nel settore, anche al fine di elaborare delle linee guida o dei codici di condotta nel settore della lotta alle discriminazioni fondate su razza o origine etnica.

L'UNAR, tramite il Ministro competente, presenta ogni anno al Parlamento una relazione sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela (l'ultima disponibile è la [Relazione per l'anno 2024](#)).

I **commi 4 e 5** disciplinano la **collaborazione con le amministrazioni e le autorità** nazionali, europee e internazionali, nonché la collocazione dell'Organismo a Roma, in luogo accessibile e fruibile da tutte le persone.

Il **comma 6** demanda a un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottarsi entro il 30 novembre 2026, su proposta del Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, l'individuazione della **sede dell'Ufficio dell'Organismo per la parità** di cui all'articolo 5 del provvedimento in esame.

Il **comma 7** stabilisce l'**autonomia** dell'Organismo nella **gestione delle spese** concernenti il proprio funzionamento, previa approvazione del regolamento interno.

Il **comma 8** prevede il controllo della Corte dei conti sul bilancio di previsione e il rendiconto dell'Organismo.

Articolo 3 – Composizione, requisiti, incompatibilità e nomina

I **commi 1 e 2** stabiliscono che l'Organismo sia composto da **cinque membri** (un presidente e quattro componenti), scelti tra persone di comprovata competenza o esperienza: due in materia di discriminazioni di cui alla direttiva 2024/1499 e due in materia lavoristica di cui alla direttiva 2024/1500.

I **commi 3 e 4** prevedono un regime di **incompatibilità** volto a garantire indipendenza e imparzialità dei membri dell'Organismo, escludendo che essi possano ricoprire, o aver ricoperto nei tre anni precedenti la nomina, incarichi pubblici elettivi, in partiti politici e organizzazioni sindacali. Inoltre, non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi e non possono svolgere attività professionali, imprenditoriali o di consulenza presso enti che svolgono attività in materia di contrasto alle forme di discriminazione.

I **commi 5 e 6** disciplinano lo **status** dei membri: collocamento fuori ruolo o aspettativa per i componenti provenienti da pubbliche amministrazioni, magistratura o avvocatura dello Stato, con conservazione del posto; divieto triennale post-mandato di rapporti retribuiti con enti operanti nei settori di competenza.

Il **comma 7** disciplina le modalità di **nomina** del presidente e dei componenti che avviene con **determinazione** adottata d'intesa dai **Presidenti delle Camere**. La prima nomina dovrà effettuarsi entro il 31 dicembre 2026 e l'Organismo verrà costituito a partire dal 1° gennaio 2027 con l'insediamento dei membri.

Il **comma 8** esclude la **rimozione** o la **destituzione** dei componenti del collegio per motivi connessi allo svolgimento dei loro compiti e stabilisce che esercitano le funzioni senza vincolo di mandato.

Il **comma 9** individua le **cause di sostituzione immediata**: dimissioni, morte, incompatibilità sopravvenuta, impedimento fisico o psichico accertato, decadenza per condanna definitiva per delitti non colposi.

I **commi 10–12** disciplinano la **durata del mandato** (sette anni non rinnovabili), **trattamento economico** (indennità pari a quella di un capo Dipartimento della Presidenza del consiglio per il presidente e di un capo ufficio autonomo della Presidenza del Consiglio per i componenti) e **rimborsi spese** (da stabilirsi con regolamento e comunque nel limite massimo della spesa annua di 35.000 euro).

Articolo 4 – Funzioni e prerogative dell'Organismo per la parità

L'articolo 4 disciplina le **funzioni** e le **prerogative** dell'Organismo. Le funzioni sono distinte tra quelle relative alla non discriminazione di cui alla direttiva 2024/1499 (**comma 1**) e quelle relative alla parità di trattamento tra uomo e donna sul lavoro di cui alla direttiva 2024/1500 (**comma 2**).

L'Organismo svolge le funzioni attinenti alle seguenti materie:

- sensibilizzazione, prevenzione e promozione;
- assistenza alle vittime;
- risoluzione alternativa delle controversie;
- accertamenti;
- pareri e raccomandazioni;
- tutela giurisdizionale;
- consultazioni;
- raccolta dati sulla parità di trattamento.

Inoltre, svolge i compiti relativi in materia di contrasto alle **discriminazioni** nei confronti dei lavoratori fondate sulla **nazionalità**, ora attribuiti all'UNAR dall'articolo 5-bis, comma 2, del D.Lgs. 216/2003.

L'Organismo svolge, altresì, tutti i compiti precedentemente svolti dalle **consigliere e dei consiglieri di parità** a livello territoriale, la cui disciplina recata dal Capo IV del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), viene abrogata dal provvedimento in esame a decorrere dal 1° gennaio 2027 (art. 7, comma 5, lett. b)).

In sostituzione di questi organi locali possono essere costituite d'intesa con le regioni e le province autonome apposite **sezioni territoriali**, sotto il coordinamento dell'Organismo centrale per la parità. Se costituite, le sezioni territoriali subentrano alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.

Si prevede, inoltre, l'adozione da parte dell'Organismo di un **programma di attività** e la pubblicazione di una **relazione annuale** sulle attività svolte, contenente informazioni su bilancio, personale e gestione delle risorse, da trasmettere alle Camere entro il 30 settembre. Ogni quattro anni è prevista una **relazione sullo stato della parità di trattamento e della discriminazione**.

I commi 3–6 prevedono:

- accesso ai servizi su tutto il territorio nazionale, incluse aree rurali e remote, con accomodamenti ragionevoli per persone con disabilità; (**comma 3**)
- cooperazione con enti pubblici e privati, parti sociali e società civile (**comma 4**);
- patrocinio dell'Avvocatura dello Stato (**comma 5**);
- gestione del registro delle associazioni impegnate nella lotta alle discriminazioni (**comma 6**).

Il **comma 7** disciplina il trattamento dei dati personali nel rispetto del GDPR, incluse le categorie particolari di dati.

Articolo 5 – Ufficio dell'Organismo per la parità

Il **comma 1** istituisce l'**Ufficio dell'Organismo per la parità** per il supporto allo svolgimento dei propri compiti istituzionali. L'Organismo per la parità, entro 90 giorni dal suo insediamento, adotta con regolamento le disposizioni in materia di organizzazione, funzionamento, esercizio delle funzioni e contabilità, gestione autonoma delle proprie risorse finanziarie, nonché un codice di condotta per i propri componenti e per il personale dell'Ufficio.

Il **comma 2** istituisce, a decorrere dal **1° gennaio 2028**, il **ruolo del personale** dipendente dell'Ufficio dell'Organismo per la parità, al quale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sullo stato giuridico ed economico del personale della Presidenza del Consiglio, comprese quelle di cui alla vigente contrattazione collettiva nazionale.

Si veda il [contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area Presidenza del Consiglio dei ministri triennio 2019 – 2021](#) (per il personale dirigente) e il [contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri relativo al triennio 2019 – 2021](#) (per il personale non dirigente)

Il **comma 3** disciplina la **dotazione organica** dell'Organismo di parità e le modalità di avvalimento di personale in comando da altre amministrazioni, esperti nelle materie delle direttive e personale in mobilità da UNAR e dal Ministero del lavoro.

In particolare, la dotazione organica, oggetto di revisione quadriennale, è costituita da:

- 1 unità dirigenziale di livello generale;
- 3 unità dirigenziali di livello non generale;
- 29 unità di personale non dirigenziale, di cui 18 unità di categoria A e 11 unità di categoria B.

Può confluirci in mobilità, su richiesta, il personale dell'UNAR a tempo indeterminato in avvalimento temporaneo ai sensi del comma 7 (vedi *infra*). Il personale che non chiede di confluire nel ruolo dell'Organismo rientra nei ruoli delle amministrazioni di provenienza. La Presidenza del Consiglio provvede alla rideterminazione della propria dotazione organica per un numero di posti pari al numero di unità transitate nell'ufficio dell'Organismo.

Per i posti della dotazione organica vacanti, la relativa copertura avviene per pubblico concorso.

Si prevede, entro tre anni dall'istituzione del ruolo dell'Organismo, la facoltà di conferire gli incarichi dirigenziali, sia di livello generale che di livello non generale, anche in deroga alle percentuali stabilite dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il testo unico del pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001, art. 19, comma 6) prevede che gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, a tempo determinato e fornendone esplicita motivazione, ai soggetti esterni alla Amministrazione entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli dirigenziali e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia (percentuale che può essere elevata al 10 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione dal D.L. 162/2019, art. 1, comma 6).

In particolare, tali incarichi possono essere conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno 5 anni in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione

professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno 5 anni, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

La durata di tali incarichi non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di uffici apicali e di livello dirigenziale generale, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni.

Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

Per la dotazione organica è autorizzata la spesa di euro 3.477.160 a decorrere dall'anno 2027. Per le spese di funzionamento è autorizzata la spesa di 1.460.660 a decorrere dallo stesso periodo.

Il **comma 4** suddivide l'Ufficio in tre servizi: due per le materie della direttiva 2024/1499 e uno per le materie della direttiva 2024/1500.

Ai sensi del **comma 5** l'Ufficio dell'Organismo per la parità, sempre nei limiti della dotazione organica di cui sopra, può avvalersi anche di personale appartenente ai ruoli delle amministrazioni pubbliche, in posizione di fuori ruolo o comando. Per la durata del collocamento fuori ruolo è reso indisponibile, nella dotazione organica dell'amministrazione di provenienza, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario.

È previsto (**comma 6**) che i due servizi dell'ufficio dell'Organismo per la parità con competenza nelle materie di cui alla direttiva 2024/1499 possono avvalersi di al massimo **10 esperti** di elevata competenza o di comprovata esperienza in materia di contrasto alle forme di discriminazione. Gli esperti possono prestare la propria opera professionale a titolo gratuito oppure possono ricevere un compenso individuale non superiore a 65.000 euro annui al lordo degli oneri fiscali e contributivi entro il limite di spesa complessivo non superiore a 500.000 euro all'anno a decorrere dal 2027.

Fino all'istituzione del ruolo del personale dell'Organismo per la parità previsto da istituirsi come detto entro il 1° gennaio 2028 di cui al comma 2 il medesimo Organismo e l'Ufficio si avvalgono del seguente personale:

- personale in servizio a tempo indeterminato presso l'UNAR alla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 2, del DPCM 11 dicembre 2003 che reca la dotazione organica dell'UNAR (un dirigente generale, 2 dirigenti e 18 unità di personale non dirigente);
- personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in posizione di comando;
- una unità di personale dirigenziale di livello non generale assunto ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Articolo 6 – Disposizioni finanziarie

L'**articolo 6** individua gli **oneri del provvedimento** e la relativa **copertura finanziaria** istituendo nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un fondo da destinare all'Organismo per la parità, con una dotazione pari a euro 7.600.001 annui a decorrere dall'anno 2027.

Ai relativi oneri pari a euro 7.600.001 a decorrere dal 2027 si provvede:

- quanto a euro 272.555 euro annui, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 23 dicembre 2021, n. 238, (382.000 euro per l'anno 2021 e di 302.000 euro annui a decorrere dall'anno 2022) destinata all'UNAR per l'assolvimento dei compiti di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea;
- quanto a euro 7.327.446 euro annui, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-bis, della legge 24 dicembre 2012, n. 234.

All'Organismo per la parità è attribuita una somma, nel limite massimo di euro 2.035.357 annui, a valere sul Fondo di rotazione di cui all'articolo 5, della legge 16 aprile 1987, n. 183.

Articolo 7 – Disposizioni transitorie e finali

L'**articolo 7** disciplina il periodo transitorio fino all'insediamento dell'Organismo, prevedendo la prosecuzione temporanea delle attività di UNAR e delle consigliere e dei consiglieri di parità che si avvalgono della dotazione organica già in essere. È prevista la proroga dei contratti per la copertura di incarichi dirigenziali stipulati ai sensi dell'art. 19, commi 5-*bis* e 6, del D.Lgs. 165/2001 fino all'istituzione del ruolo dell'Ufficio dell'Organismo.

Sono previste modifiche al D.Lgs. 215/2003 Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) per abrogare, alla data del 1° gennaio 2027 disposizioni superate e trasferire competenze al nuovo Organismo.

In particolare vengono abrogati:

- l'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215,
- l'articolo 55-novies del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
- il Capo III del D.Lgs. 198/2006 "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici",
- gli articoli da 12 a 20 e l'articolo 44 del Capo IV del D.Lgs. 198/2006 "Consigliere e consiglieri di parità";
- ogni ulteriore disposizione, anche contenuta in allegati o in norme di rinvio, incompatibile con l'istituzione dell'Organismo di parità.

Nel medesimo D.Lgs. 198/2006, viene introdotto il nuovo **articolo 35-bis**, in materia **di assistenza alle vittime** che prevede la possibilità di presentare **denunce** all'Organismo per la parità da parte di coloro che ritengano di aver subito una discriminazione con la seguente procedura:

- le denunce possono essere presentate sia di persona, in forma orale, che per iscritto, anche con l'utilizzo di modalità telematiche e altre modalità per assicurare alle persone con disabilità parità di accesso e di tutela;
- l'Organismo di parità offre assistenza gratuita alle vittime, fornendo loro una consulenza mirata alla loro situazione specifica e fornendo informazioni;
- effettuata una prima istruttoria, l'Organismo di parità stabilisce con parere motivato se dar seguito alla denuncia o archivarla e ne informa i denuncianti;
- i pareri dell'Organismo di parità possono essere prodotti in giudizio e sono valutati come prova dal giudice che accerta la discriminazione, a norma dell'articolo 116 del codice di procedura civile che prevede che il giudice valuta le prove secondo il suo prudente apprezzamento e che può desumere argomenti di prova dalle risposte che le parti gli danno.

L' Organismo di parità pubblica, almeno in sintesi, i propri pareri motivati e delle proprie decisioni di particolare rilevanza, dopo averli anonimizzati.

Inoltre, viene introdotto, sempre nel medesimo D.Lgs. 198/2006, il nuovo **articolo 39-bis**, sulla **risoluzione alternativa delle controversie con pubbliche amministrazioni**.

Esso prevede che qualora una discriminazione sia ascritta a una pubblica amministrazione, l'Organismo di parità promuove un **tentativo di conciliazione**, a norma dell'articolo 410 del codice di procedura civile. Nel corso della conciliazione all'amministrazione convenuta può essere richiesto di presentare un piano per la rimozione delle discriminazioni vincolante, da attuare entro un termine non superiore a 120 giorni.

Inoltre, l'Organismo di parità può svolgere attività di mediazione, gratuita per il ricorrente, ai sensi del decreto legislativo n. 4 marzo 2010, n. 28 che reca la disciplina generale mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali.

Infine, i **commi 6 e 7** recano due **disposizioni finali**.

La prima chiarisce che ogni riferimento al **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**, nonché alle **Consigliere e ai Consiglieri di parità**, comunque denominati, contenuto in disposizioni vigenti è da intendersi effettuato all'Organismo di parità.

La seconda prevede il subentro, a decorrere dal 1° gennaio 2027, dell'Organismo per la parità in tutti i rapporti giuridici, finanziari, contrattuali e progettuali facenti capo all'UNAR e alle consigliere o ai consiglieri di parità, compresi quelli derivanti da finanziamenti dell'Unione europea o da fondi nazionali.

Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici ([Comitato nazionale di parità](#)) è un organo consultivo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con compiti di studio e di promozione in materia di parità nel settore della

formazione professionale e del lavoro (art. 8, D.Lgs. n. 198/2006, come modificato da D.Lgs. n. 151 del 2015).

Il Comitato promuove nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. È presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche Sociali o da un Sottosegretario delegato ed è composto da: rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro; da componenti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo; da rappresentanti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili operanti nel campo della parità; dalla Consigliera Nazionale di Parità; da esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche con competenze in materie di lavoro e politiche di genere; da rappresentanti di vari Ministeri, il Ministero del Lavoro, Dipartimento delle pari opportunità. I componenti durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'attuale Comitato è stato ricostituito in data 26 luglio 2019.

Senato: Dossier n. 655

Camera: Atti del Governo n. 382

4 marzo 2026

Senato	Servizio Studi del Senato	Studi1@senato.it - 066706-2451	✂ SR_Studi
Camera	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	✂ CD_istituzioni

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.
AC0466