

N. 382

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

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

(Parere ai sensi dell'articolo 1 della legge 13 giugno 2025, n. 91)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 19 febbraio 2026)



Al Ministro
per i rapporti con il Parlamento
DRP/II/XIX/D181/26

Roma, 19 febbraio 2026

Caro Presidente,

trasmetto, al fine dell'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, lo schema di decreto legislativo, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri l'11 febbraio 2026, recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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.

Cordialmente,

Sen. Luca Ciriani

Sen. Ignazio LA RUSSA
Presidente del Senato della Repubblica
ROMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente proposta di decreto legislativo trae origine dalla Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, e dalla Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, che introducono un quadro giuridico vincolante e unitario in materia di organismi per la parità (c.d. *equality bodies*). Tali direttive, presentate dalla Commissione europea come articolazioni del cd. “pacchetto parità” e, per tale ragione, strutturate come direttive “gemelle”, si inseriscono nel più ampio quadro giuridico dell’Unione europea volto a rafforzare l’applicazione effettiva del principio di parità di trattamento, sancito agli artt. 2 e 3 del Trattato sull’Unione europea (TEU) e integrato negli articoli pertinenti del Trattato sul Funzionamento dell’Unione europea (TFUE) e nella Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione europea, che vietano ogni discriminazione fondata su vari motivi, tra cui razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e sesso, anche in materia di occupazione e impiego.

In particolare, i provvedimenti unionali sono volti a individuare norme minime vincolanti per tutti gli Stati membri per il rafforzamento degli organismi per la parità, con l’obiettivo di rendere effettiva su tutto il territorio dell’Unione la tutela avverso le diverse tipologie di discriminazioni già sanzionate dal legislatore europeo con precedenti direttive, tra cui la 79/7/CEE relativa alla progressiva attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale; la 2000/43/CE sull’attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica; la 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; la 2006/54/CE riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; e la 2010/41 sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un’attività autonoma.

Nell’ordinamento interno, la tutela avverso le suddette discriminazioni è stata suddivisa tra l’Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (di seguito UNAR) e le consigliere e i consiglieri di parità.

Nello specifico, la Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, aveva introdotto una disciplina organica e vincolante in materia di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica, definendo il contenuto sostanziale del divieto di discriminazione, i settori di applicazione, le forme di tutela giurisdizionale e le garanzie procedurali necessarie ad assicurarne l’effettività, ponendo altresì le basi per la costruzione di un sistema istituzionale stabile di promozione e tutela del principio di eguaglianza. In attuazione della direttiva 2000/43/CE, l’ordinamento italiano ha adottato il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, che, recependo la disciplina europea, ha istituito l’UNAR, quale organismo specializzato incaricato di promuovere il principio di parità di trattamento e di contrastare le discriminazioni fondate sulla razza e sull’origine etnica.

Sul versante del principio della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (cd. Codice delle pari opportunità), ha introdotto le consigliere e i consiglieri di parità, a livello nazionale e territoriale, ulteriormente rafforzati a seguito del recepimento della direttiva 2006/54/CE.

Le Direttive 2024/1499 e 2024/1500 introducono un significativo rafforzamento dell’assetto istituzionale europeo in materia di parità di trattamento, segnando un’evoluzione rispetto al quadro normativo previgente. Esse, infatti, non si limitano a richiedere l’esistenza di organismi nazionali competenti in materia di non discriminazione, ma stabiliscono requisiti strutturali e funzionali

vincolanti volti ad assicurarne l'effettiva indipendenza e capacità operativa. In particolare, si prevede che gli Stati membri designino uno o più organismi per la parità incaricati di esercitare le competenze previste dal diritto dell'Unione, imponendo che tali organismi operino in condizioni di autonomia e indipendenza da qualsiasi influenza esterna, inclusa quella delle autorità governative. A tal fine, la disciplina europea richiede che gli organismi per la parità dispongano di risorse finanziarie adeguate, gestite in maniera autonoma, nonché di un assetto organizzativo idoneo a garantire l'esercizio effettivo, imparziale e continuativo delle funzioni loro attribuite. Le direttive stabiliscono, altresì, che le procedure di selezione e gestione delle risorse umane destinate agli organismi per la parità si svolgano secondo criteri di trasparenza e competenza, in modo tale da salvaguardarne l'indipendenza funzionale e l'autorevolezza istituzionale.

Il presente decreto legislativo intende, pertanto, trasporre nel diritto nazionale la disciplina europea, assicurando il rispetto dei principi di autonomia, indipendenza ed efficacia degli organismi nazionali per la parità, nonché armonizzare il quadro normativo interno con gli standard minimi fissati dal diritto dell'Unione, in conformità alla procedura di recepimento e alle scadenze stabilite dall'articolo 24 delle due direttive menzionate, che richiede l'adozione delle disposizioni necessarie entro il 19 giugno 2026. In tale contesto, il decreto, in un'ottica di armonizzazione e semplificazione della disciplina attualmente vigente, prevede l'istituzione di un nuovo Organismo per la parità, configurato quale autorità amministrativa indipendente, al fine di dare piena e coerente attuazione alle prescrizioni della direttiva, alla luce delle nuove esigenze funzionali e strutturali ivi delineate.

La scelta di istituire un Organismo per la parità quale autorità amministrativa indipendente risponde a tre esigenze convergenti:

- In primo luogo, si intende assicurare la piena conformità al diritto dell'Unione europea, evitando soluzioni di recepimento meramente formali che avrebbero potuto esporre l'ordinamento nazionale a rilievi o procedure di infrazione da parte della Commissione europea.
- In secondo luogo, si persegue il rafforzamento dell'effettività della tutela, garantendo che l'Organismo sia percepito come soggetto terzo e imparziale, autonomo rispetto all'indirizzo politico e dotato delle competenze e dei poteri necessari per esercitare pienamente le funzioni attribuite dalla direttiva.
- In terzo luogo, si intende assicurare la continuità amministrativa e funzionale, valorizzando il patrimonio di competenze maturato dall'UNAR e dalle consigliere e consiglieri di parità e garantendo una transizione ordinata verso il nuovo assetto istituzionale, in modo da armonizzare l'ordinamento interno con gli standard europei più avanzati e, al contempo, rafforzare il ruolo dell'Organismo quale punto di riferimento centrale nell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie, in continuità con le competenze e le funzioni finora esercitate dall'UNAR e dalle consigliere e consiglieri di parità.

Il testo del provvedimento si compone, in particolare, di 7 articoli, di seguito illustrati.

Articolo 1 – Oggetto

L'articolo 1 definisce l'oggetto del decreto legislativo, concernente l'adeguamento dell'ordinamento nazionale all'ordinamento comunitario, in materia di parità di trattamento, in conformità con quanto previsto dalle direttive 2004/1499 e dalla direttiva 2004/1500.

Articolo 2 – Istituzione dell’Organismo per la parità

L’articolo 2 reca, al comma 1, l’istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2027, dell’Organismo per la parità, prevedendo espressamente che esso operi senza vincoli di subordinazione e gerarchia e che sia dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria. La previsione di una decorrenza differita risponde all’esigenza di predisporre in maniera ordinata la fase di avvio dell’Organismo, assicurando la disponibilità delle risorse umane, finanziarie e organizzative necessarie al suo corretto funzionamento fin dal momento dell’entrata in vigore, nonché di evitare eventuali vuoti di tutela durante il periodo di transizione dal sistema preesistente.

Il comma 2 prevede che l’Organismo per la parità subentri alla consiglieria o consigliere nazionale di parità.

Il comma 3 precisa che, a decorrere dalla data di insediamento, l’Organismo per la parità subentra altresì all’UNAR nei provvedimenti di nomina degli esperti e nei contratti di lavoro in essere e ne prevede la proroga e la vigenza sino al termine dell’istituzione del ruolo dell’Ufficio dell’Organismo.

I commi 4 e 5 prevedono, rispettivamente, la collaborazione con le altre autorità e amministrazioni operanti nel settore e la collocazione dell’Organismo per la parità a Roma, in luogo accessibile e fruibile da tutte le persone. Tale ultima previsione costituisce una misura di rilievo sostanziale poiché strettamente connessa al principio di accesso effettivo ai servizi sancito dalla direttiva, in particolare dall’articolo 12, il quale richiede che gli stati membri garantiscano a tutti, su base prioritaria, l’accesso ai servizi e alle pubblicazioni degli organismi per la parità.

L’individuazione della sede dell’Organismo per la parità è demandata, ai sensi del sesto comma, ad un successivo 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.

Il comma 7 stabilisce l’autonomia dell’Organismo nella gestione delle spese, a seguito di approvazione del regolamento interno.

Infine, il comma 8 precisa che la gestione contabile dell’Organismo è soggetta al controllo della Corte dei conti.

Articolo 3 – Composizione collegiale, requisiti, incompatibilità e nomina dell’Organismo per la parità

L’articolo 3 reca la composizione e i principi di funzionamento dell’Organismo per la parità, che costituisce organo collegiale.

In particolare:

- i commi 1 e 2 stabiliscono che l’Organismo per la parità sia composto dal presidente e da quattro componenti, scelti tra persone di comprovata competenza o esperienza. Tra questi, due componenti in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui alla direttiva 2024/1499, e due in ambito lavoristico di cui alla direttiva 2024/1500;
- i commi 3 e 4 stabiliscono un regime di incompatibilità volto a garantire l’indipendenza e l’imparzialità dei componenti, escludendo la nomina di soggetti con incarichi pubblici, politici, sindacali o con interessi in conflitto con le funzioni dell’Organismo, nonché l’esercizio, da parte dei componenti, di attività professionali di qualsiasi natura in enti o organismi legati alla materia di parità e contrasto delle discriminazioni;

- i commi 5 e 6 disciplinano le misure volte a garantire l'indipendenza e la neutralità del presidente e dei componenti del collegio, prevedendo il collocamento fuori ruolo o in aspettativa dei soggetti provenienti da pubbliche amministrazioni, magistratura, avvocatura dello Stato, con conservazione del posto e dell'inquadramento, nonché il divieto per tre anni dalla cessazione del mandato di intrattenere rapporti retribuiti con enti, imprese o associazioni operanti nei settori legati alla materia di parità e contrasto delle discriminazioni;
- i commi 7 e 8 definiscono le modalità di nomina e di insediamento del presidente e dei componenti del collegio, nominati entro la data del 31 dicembre 2026 con determinazione adottata d'intesa dai presidenti della Camera dei deputati e del Senato;
- il comma 9 stabilisce le cause di sostituzione immediata, in caso di dimissioni, morte, incompatibilità sopravvenuta, impedimento fisico o psichico accertato e, in seguito a decadenza, in caso di condanna definitiva per delitti non colposi;
- i commi 10-12 disciplinano la durata del mandato, il trattamento economico e i rimborsi spese, prevedendo una carica di sette anni non rinnovabile, l'attribuzione al presidente di un'indennità pari a quella di un capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri e ai componenti un'indennità pari a quella di un capo ufficio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle attività istituzionali, secondo le modalità stabilite dal regolamento dell'Organismo e nei limiti delle risorse autorizzate.

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

L'articolo 4 recepisce in maniera organica e sistematica l'intero spettro di funzioni previste dalle direttive, superando l'approccio frammentario delle disposizioni precedenti e integrando in un quadro unitario le competenze necessarie per assicurare la piena attuazione del principio di parità di trattamento.

La convergenza, all'interno dell'Organismo, delle funzioni prima esercitate da soggetti ed enti diversi, ha suggerito l'idea di disciplinare le funzioni distinguendo tra quelle riconducibili all'applicazione della direttiva 2024/1499 (comma 1) e quelle che derivano dall'applicazione della direttiva 2024/1500 (comma 2).

L'Organismo, in particolare, svolge, in relazione agli ambiti di competenza di ciascuna direttiva, attività in materia di:

- a) sensibilizzazione, prevenzione e promozione;
- b) assistenza alle vittime;
- c) risoluzione alternativa delle controversie;
- d) accertamenti;
- e) pareri e raccomandazioni;
- f) tutela giurisdizionale;
- g) consultazioni;
- h) raccolta di dati sulla parità di trattamento.

Al fine di assicurare continuità operativa, valorizzando l'esperienza pregressa nella promozione della parità e nella tutela contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, si prevede che l'Organismo di

parità svolga le funzioni prima attribuite all'UNAR, ai sensi dell'articolo 5bis, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e alle consigliere e ai consiglieri di parità, di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

A garanzia della trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, in linea con i principi di rendicontazione e accountability richiamati dalle direttive, al comma 3 si prevede che l'Organismo predisponga e pubblichi sul proprio sito istituzionale una relazione annuale sulle attività svolte, contenente informazioni dettagliate sul bilancio, sul personale e sulla gestione delle risorse finanziarie. Tale relazione è inoltre trasmessa entro il 30 settembre di ogni anno alle Camere, assicurando così un costante flusso informativo verso il Parlamento. Ogni quattro anni l'Organismo pubblica, infine, una relazione più articolata, che fornisce un quadro complessivo della situazione della parità di trattamento e delle discriminazioni riscontrate, formulando eventuali raccomandazioni per migliorare l'attuazione della normativa europea.

I commi da 4 a 6 prevedono:

- l'accesso alle funzioni dell'Organismo su tutto il territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote, garantendo accesso paritario e gratuito ai servizi e rimuovendo ogni ostacolo alla presentazione di denunce, anche attraverso accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità;
- la promozione, nell'esercizio delle proprie competenze, di adeguati strumenti di cooperazione con enti pubblici e privati, parti sociali e organizzazioni della società civile a livello europeo, nazionale, regionale e locale;
- il patrocinio dell'Avvocatura dello Stato;
- l'operatività presso l'Organismo del registro delle associazioni e degli enti impegnati nella lotta alle discriminazioni.

Il comma 7 prevede che l'Organismo per la parità, nell'esercizio delle proprie funzioni, raccolga e tratti i dati personali degli interessati nel rispetto delle disposizioni del regolamento (UE) n. 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, ivi incluse le misure specifiche previste per il trattamento delle categorie particolari di dati personali. Si tratta, nello specifico, dei dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché i dati genetici o biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, i dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

Articolo 5 – Ufficio dell'Organismo per la parità

L'articolo 5 disciplina l'organizzazione amministrativa dell'Organismo per la parità, prevedendo un assetto funzionale volto a garantire autonomia gestionale, continuità operativa e neutralità finanziaria.

Nel dettaglio si prevede, ai commi 1 e 2, l'istituzione dell'Ufficio dell'Organismo per la parità per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Organismo e, a decorrere dal 1° gennaio 2028, del ruolo del relativo personale dipendente, al quale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sullo stato giuridico ed economico della Presidenza del Consiglio dei ministri. Il comma 3 disciplina la dotazione organica dell'Ufficio dell'Organismo per la parità, nonché le modalità, ai sensi dei commi 5, 6 e 7, per avvalersi di personale di altre amministrazioni in posizione di comando, di esperti nelle materie di cui alla direttiva 2024/1499 e, in sede di prima applicazione, del personale in mobilità dell'UNAR

e del personale in comando del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il comma 4 distingue l'Ufficio dell'Organismo per la parità in tre servizi, di cui due con competenza nelle materie di cui alla direttiva UE/2024/1499 e uno nelle materie di cui alla direttiva UE/2024/1500.

Articolo 6 – Disposizioni finanziarie

L'articolo 6 individua gli oneri del provvedimento e la relativa copertura finanziaria.

Articolo 7 – Disposizioni transitorie e finali

L'articolo 7 detta disposizioni transitorie in relazione al periodo intercorrente dall'entrata in vigore del presente provvedimento fino alla data di insediamento dell'Organismo, prevedendo la prosecuzione temporanea delle attività dell'UNAR e delle consigliere e dei consiglieri di parità, al fine di escludere eventuali vuoti di tutela e di assicurare la continuità dei procedimenti in corso. Inoltre, prevede la proroga, sino alla data di istituzione del ruolo dell'Ufficio dell'Organismo per la parità, dei contratti stipulati ai sensi dell'art. 19 commi 5bis e 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare la continuità nelle attività.

Il subentro automatico dell'Organismo in tutti i rapporti giuridici, finanziari e progettuali garantisce la stabilità dei finanziamenti, inclusi quelli di origine europea e internazionale, evitando rischi di disimpegno o interruzione.

Sono inoltre previste disposizioni di coordinamento al fine di assicurare la coerenza dell'impianto normativo.

Sono, infine, previste delle modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, volte, da un lato, ad abrogare delle disposizioni che consentano in tal modo di far transitare sul nuovo Organismo le competenze e le funzioni prima esercitate dalle consigliere e dai consiglieri di parità di qualsiasi livello territoriale e, dall'altro, sono introdotte delle disposizioni finalizzate a rafforzare le attribuzioni del nuovo Organismo.

Si tratta, nello specifico:

- del nuovo articolo 35bis, che integra il Codice delle pari opportunità in materia di assistenza, disciplinando poteri e facoltà riconosciuti all'Organismo in presenza di una vittima di una discriminazione di cui al Libro III, Titolo I, Capo II;
- del nuovo articolo 39bis, dedicata alla risoluzione alternativa delle controversie nell'ipotesi in cui la discriminazione sia ascritta ad una pubblica amministrazione.

Relazione tecnica

Lo schema di decreto legislativo in esame reca l'attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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 l'attuazione della direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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.

Lo schema di decreto è volto a istituire un organismo indipendente per la parità al fine di rafforzare la tutela della parità di trattamento di cui alle direttive 79/7/CE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE e assicurare la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, e in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e in materia di accesso a beni e servizi e relativa fornitura.

Gli articoli da 1 a 7 sono relativi all'istituzione dell'Organismo per la parità, avente la finalità di rafforzare la tutela della parità di trattamento tra le persone, nel rispetto dei requisiti di indipendenza prescritti dall'articolo 3 della direttiva (UE) 2024/1499.

L'**articolo 1** (Oggetto) individua l'oggetto del decreto, relativo all'istituzione dell'Organismo per la parità, precisando che allo stesso non sono attribuite competenze ulteriori rispetto a quelle espressamente previste dal decreto.

L'**articolo 2** (Istituzione dell'Organismo per la parità), al comma 1, reca l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2027, dell'Organismo per la parità, prevedendo che esso operi senza vincoli di subordinazione e gerarchia e che sia dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria. La disposizione individua, inoltre, la sede dell'Organismo in Roma, in un luogo accessibile e fruibile per tutte le persone, e ne prevede la collaborazione con le altre autorità e amministrazioni operanti nel settore e la collocazione dell'Organismo per la parità.

Il **comma 2** prevede il subentro dell'Organismo per la parità alla consiglieria o al consigliere nazionale di parità, assicurando la continuità nell'esercizio delle funzioni istituzionali già attribuite a tale figura.

Il **comma 3** disciplina il subentro dell'Organismo, dalla data di insediamento, nei provvedimenti di nomina degli esperti e nei contratti di lavoro in essere presso l'Ufficio per la promozione della parità di



trattamento e la rimozione delle discriminazioni, già operante presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità.

È altresì regolata la proroga dei contratti fino al termine previsto dall'articolo 5, comma 3, nonché la facoltà per il personale dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei ministri di non esercitare l'opzione ivi prevista.

Il **comma 4** attribuisce all'Organismo per la parità il compito di promuovere e garantire forme di collaborazione con le amministrazioni e le autorità nazionali, dell'Unione europea e internazionali operanti negli ambiti di competenza individuati dal decreto.

Il **comma 5** individua la sede dell'Organismo in Roma, prevedendo che essa sia collocata in un luogo accessibile e fruibile per tutte le persone, in coerenza con le finalità istituzionali dell'Organismo.

Il **comma 6** demanda a un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri l'individuazione del luogo in cui ha sede l'Ufficio dell'Organismo per la parità di cui all'articolo 5, definendo il relativo procedimento di adozione.

Il **comma 7** attribuisce all'Organismo per la parità la gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nel rispetto delle modalità disciplinate dal regolamento di cui all'articolo 5, comma 1.

Il **comma 8** assoggetta il bilancio di previsione e il rendiconto della gestione finanziaria dell'Organismo per la parità al controllo della Corte dei conti, al fine di assicurare trasparenza e regolarità nella gestione.

Le disposizioni non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'**articolo 3** (Composizione collegiale, requisiti, incompatibilità e nomina dell'Organismo per la parità) reca la composizione e i principi di funzionamento dell'Organismo per la parità, che costituisce organo collegiale. In particolare:

- a) i **commi 1 e 2** stabiliscono che l'Organismo per la parità sia composto dal presidente e da quattro componenti scelti tra persone di specifica e comprovata professionalità, competenza o esperienza in materia di contrasto alle forme di discriminazione;
- b) i **commi 3 e 4** stabiliscono un regime di incompatibilità volto a garantire l'indipendenza e l'imparzialità dei componenti, escludendo la nomina di soggetti con incarichi pubblici, politici, sindacali o con interessi in conflitto con le funzioni dell'Organismo, nonché l'esercizio, da parte dei componenti, di attività professionali di qualsiasi natura in enti o organismi legati alla materia di parità e contrasto delle discriminazioni;
- c) i **commi 5 e 6** disciplinano le misure volte a garantire l'indipendenza e la neutralità del presidente e dei componenti del collegio, prevedendo il collocamento fuori ruolo o in aspettativa dei soggetti provenienti da pubbliche amministrazioni, magistratura, avvocatura dello Stato, con conservazione del posto e dell'inquadramento, nonché il divieto, per tre anni dalla cessazione del mandato, di intrattenere rapporti retribuiti con enti, imprese o associazioni operanti nei settori legati alla materia di parità e contrasto delle discriminazioni;



- d) i **commi 7 e 8** definiscono le modalità di nomina e di insediamento del presidente e dei componenti del collegio, nominati entro la data del 31 dicembre 2026 con determinazione adottata d'intesa dai presidenti della Camera dei deputati e del Senato;
- e) il **comma 9** stabilisce le cause di sostituzione immediata, in caso di dimissioni, morte, incompatibilità sopravvenuta, impedimento fisico o psichico accertato e, in seguito a decadenza, in caso di condanna definitiva per delitti non colposi;

Le disposizioni non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

I **commi dal 10 al 12** disciplinano la durata del mandato, il trattamento economico e i rimborsi spese, prevedendo una carica di sette anni non rinnovabile, l'attribuzione al presidente di un'indennità pari a quella di un capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri e ai componenti un'indennità pari a quella di un capo ufficio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle attività istituzionali, secondo le modalità stabilite dal regolamento dell'Organismo e nei limiti delle risorse autorizzate.

L'avvio delle attività dell'Organismo per la parità è previsto a decorrere dal 1° gennaio 2027.

A partire da tale data sono stati, quindi, stimati gli oneri per i cinque componenti dell'Organismo per la parità (n.1 Presidente e n. 4 componenti).

In particolare, è riconosciuta al **comma 11**, per il presidente e per gli altri quattro componenti dell'Organismo per la parità, un'indennità di funzione parametrata, per il presidente, alle voci fisse e continuative del trattamento economico annuo spettante ad un capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri. 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.

Le indennità di cui al presente comma sono definite con provvedimento dell'Organismo, da adottarsi entro il 31 gennaio 2027.

Si evidenzia che il trattamento economico annuo spettante ad un Capo Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri è pari a euro 385.239,05 annui, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e il trattamento economico annuo spettante a un Capo Ufficio Autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri è pari a euro 367.346,68 annui per ciascun componente, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Pertanto, il costo complessivo dei cinque componenti del collegio, comprensivo di tutti gli oneri connessi, a decorrere dal 2027 è stimato per un importo pari ad euro 1.854.625,77 annui.

Il **comma 12**, stabilisce che al Presidente e agli altri componenti del collegio spetta il rimborso delle spese documentate e sostenute nello svolgimento delle attività istituzionali, secondo le modalità demandate a un successivo regolamento.

Per la quantificazione delle spese in esame, si è fatto riferimento a quanto speso e documentato dall'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni, di cui all'articolo 29 della legge comunitaria 1° marzo 2002, n. 39, che si attesta su una spesa media di euro 3.000/mese. La stima della spesa è stata effettuata considerando che le missioni vengono effettuate quasi



esclusivamente dai dirigenti di I e II fascia.

Pertanto, si stima che le spese possano essere ricomprese nel limite massimo complessivo di euro 35.000,00 annui a decorrere dal 1° gennaio 2027.

L'articolo 4 (Funzioni e prerogative dell'Organismo per la parità), al comma 1 individua le funzioni attribuite all'Organismo per la parità negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle competenze previste dalla direttiva (UE) 2024/1499. In particolare, sono disciplinate le attività in materia di sensibilizzazione, prevenzione e promozione della parità di trattamento, assistenza alle vittime di discriminazione, risoluzione alternativa delle controversie, accertamenti documentali, formulazione di pareri e raccomandazioni non vincolanti, tutela giurisdizionale, consultazioni istituzionali e raccolta dei dati sulla parità di trattamento. È altresì previsto lo svolgimento dei compiti già attribuiti all'Organismo ai sensi dell'articolo 5-bis, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216.

Il comma 2 disciplina le funzioni dell'Organismo per la parità negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle competenze previste dalla direttiva (UE) 2024/1500, prevedendo attività di prevenzione e promozione della parità di genere, assistenza alle vittime, risoluzione alternativa delle controversie, accertamento delle violazioni, formulazione di pareri e raccomandazioni non vincolanti, tutela giurisdizionale e funzioni consultive a favore del Parlamento, del Governo e di altre autorità pubbliche.

Il comma prevede inoltre forme di collaborazione con soggetti istituzionali competenti e la possibilità di avvalersi del supporto di enti e organismi operanti nei settori di riferimento, nonché la partecipazione a sedi di confronto e coordinamento istituzionale. È altresì prevista la possibilità di costituire sezioni operanti a livello territoriale, d'intesa con le Regioni e le Province autonome, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente nei rispettivi bilanci.

Il comma 3 disciplina le funzioni dell'Organismo in materia di programmazione e rendicontazione delle attività, prevedendo l'adozione di un programma periodico delle attività, la pubblicazione di una relazione annuale e di una relazione quadriennale, nonché la trasmissione alle Camere di una relazione sull'attività svolta.

Il comma 4 stabilisce che l'Organismo esercita le funzioni attribuite sull'intero territorio nazionale, garantendo l'accesso ai propri servizi su base paritaria e gratuita, anche mediante accomodamenti ragionevoli a favore delle persone con disabilità.

Il comma 5 prevede forme di cooperazione con enti pubblici e privati, parti sociali e organizzazioni della società civile, a livello internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale.

Il comma 6 stabilisce che l'Organismo si avvale del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato.

Il comma 7 prevede l'istituzione, presso l'Organismo, del registro delle associazioni e degli enti operanti nel campo della lotta alle discriminazioni.

Il comma 8 disciplina la raccolta e il trattamento dei dati personali da parte dell'Organismo.

Le disposizioni non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Con riferimento al comma 6, si precisa che il patrocinio ivi previsto non è suscettibile di determinare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto l'Avvocatura dello Stato provvede ai relativi adempimenti, di natura istituzionale, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili



a legislazione vigente.

L'**articolo 5** (Ufficio dell'Organismo per la parità) disciplina l'organizzazione amministrativa dell'Organismo per la parità, prevedendo l'istituzione dell'Ufficio dell'Organismo per la parità per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Organismo e, a decorrere dal 1° gennaio 2028, del ruolo del relativo personale dipendente, al quale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sullo stato giuridico ed economico della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Viene disciplinata la dotazione organica dell'Ufficio dell'Organismo per la parità, nonché le modalità per avvalersi di personale di altre amministrazioni in posizione di comando, di esperti e, in sede di prima applicazione, del personale dell'UNAR e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con riferimento al personale, si evidenzia che, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, la dotazione organica dell'Ufficio dell'Organismo per la parità è fissata nel limite massimo di 29 unità, 18 di categoria A e 11 di categoria B, anche appartenenti ai ruoli delle amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o collocati fuori ruolo, oltre a una unità di personale dirigenziale di prima fascia e tre unità di personale dirigenziale di seconda fascia.

Al personale che presta servizio presso l'Ufficio dell'Organismo per la parità si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sullo stato giuridico ed economico del personale della Presidenza del Consiglio dei ministri, comprese quelle di cui alla vigente contrattazione collettiva nazionale.

Nel ruolo dell'Organismo possono confluire, su richiesta, le unità di personale a tempo indeterminato, in avvalimento temporaneo presso l'UNAR, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 dicembre 2023, nei limiti della dotazione organica come sopra determinata.

Il personale che non chiede di confluire nel ruolo dell'Organismo rientra nei ruoli delle amministrazioni di provenienza. La Presidenza del Consiglio dei ministri provvede alla rideterminazione della propria dotazione organica per un numero di posti pari al numero di unità transitate nell'ufficio dell'Organismo.

Per la dotazione organica dell'Ufficio, il comma 3 autorizza la spesa di euro 3.477.160 annui a decorrere dall'anno 2027. Per il funzionamento è, altresì, autorizzata la spesa di euro 1.460.660 annui a decorrere dall'anno 2027.

Con riguardo al contingente di esperti di elevata competenza di cui all'articolo 5, comma 6, si prevede che gli stessi possano prestare la loro propria opera professionale a titolo gratuito e che l'Organismo per la parità possa prevedere un compenso individuale, non superiore a euro 65.000, al lordo degli oneri fiscali e contributivi a carico dello Stato, il cui importo è rimesso al regolamento di cui al comma 1 dell'articolo 5, e comunque entro il limite di spesa complessivo non superiore a 500.000 euro annui a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Il comma 7 prevede che, al fine di consentire l'immediato avvio delle attività dell'Organismo per la parità a far data dal 1° gennaio 2027, in sede di prima applicazione, nei limiti della spesa autorizzata dal comma 3, quest'ultimo si avvale del personale dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica e del personale



del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché di una unità dirigenziale di livello non generale, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'**articolo 6** reca le disposizioni di carattere finanziario. In particolare, prevede l'istituzione, 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.

Agli oneri così determinati 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; quanto a euro 7.327.446 euro annui, mediante corrispondente riduzione del fondo di recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-*bis*, della legge 24 dicembre, n. 234.

Inoltre, si prevede che 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.

Fatto salvo quanto previsto dal comma 1, dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'**articolo 7** (Disposizioni transitorie e finali) detta disposizioni transitorie in relazione al periodo intercorrente dall'entrata in vigore del presente provvedimento fino alla data di insediamento dell'Organismo.



Nelle tabelle di seguito viene riportato il totale dei costi annui per il funzionamento dell'Organismo per la parità, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2027.

Componenti Organismo della parità	Stipendio CCNL 2016-2018 (13 mesi)	Retribuzione di posizione fissa	Retribuzione di posizione variabile media	Retribuzione di risultato lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Retribuzione procapite totale lordo stato	incremento contrattuale CCNL 2019-2021 (B)= (A*3,78%)	incremento contrattuale CCNL 2022-2024 C=(B)*5,78%	incremento contrattuale CCNL 2025-2027 D=(C)*5,40%	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITALE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 3,78% + 5,78% + 5,40%	unità autorizzate	Onere a regime dal 2027
Presidente (equiparato a Capo Dipartimento)	57.892,87	37.593,20	95.000,00	52.261,00	90.197,90	332.944,97	12.585,32	19.971,65	19.737,10	385.239,05	1	385.239,00
Componenti (equiparati a Capo Ufficio Autonomo)	57.892,87	37.593,20	85.000,00	51.036,00	85.959,33	317.481,40	12.000,80	19.044,07	18.820,42	367.346,68	4	1.469.387,00
											COSTO TOTALE ORGANISMO	1.854.626,00
Ufficio presso Organismo della parità	Stipendio CCNL 2016-2018 (13 mesi)	Retribuzione di posizione fissa	Retribuzione di posizione variabile media	Retribuzione di risultato lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Retribuzione procapite totale lordo stato	incremento contrattuale CCNL 2019-2021 (B)= (A*3,78%)	incremento contrattuale CCNL 2022-2024 C=(B)*5,78%	incremento contrattuale CCNL 2025-2027 D=(C)*5,40%	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITALE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 3,78% + 5,78% + 5,40%	unità autorizzate	Onere a regime dal 2027
Dirigente di I fascia	57.892,87	37.593,20	70.000,00	30.300,00	73.421,65	269.207,72	10.176,05	16.148,38	15.958,74	311.490,89	1	311.491,00
Dirigente II fascia A	45.260,77	12.849,81	32.116,66	20.000,00	41.169,21	151.396,45	5.722,79	9.081,49	8.974,84	175.175,57	3	525.527,00
PCM personale non dirigenziale di prestito	Stipendio 12 mensilità CCNL 2019-2021	Tredicesima	Indennità di Presidenza 12 mens.	Accessorio FUP (Flessibilità - art. 15 CCNI) a.l. + Ind. Spec. Org. (art. 18 CCNI) a.l.	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione accessoria)	Retribuzione pro capite totale (fondamentale e accessorio - lordo Stato)	incremento contrattuale CCNL 2022-2024 5,78%	incremento contrattuale CCNL 2025-2027 5,40%	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITALE LORDO STATO - CON INCR. CONTR. 5,78% CCNL 2022-2024, 5,40% CCNL 2025-2027	unità autorizzate	Onere a regime dal 2027	
A-3	33.322,25	2.776,85	5.571,55	19.856,07	22.486,13	84.012,85	4.855,94	4.798,91	93.667,70	18	1.686.019,00	
B-3	25.732,03	2.144,34	4.515,59	19.856,07	18.924,97	71.172,99	4.113,80	4.065,49	79.352,28	11	872.876,00	
straordinario	aliquota oraria lorda	ore straordinario (10 mensili)	costo straordinario lordo dip.	oneri riflessi	totale	unità autorizzate	Onere a regime dal 2027					
A-3	21,01	110	2.311,10	755,73	3.066,83	18	55.203,00					
B-3	16,22	110	1.784,20	583,43	2.367,63	11	26.044,00					
						COSTO TOTALE UFFICIO	3.477.160,00					
Esperti	unità	costo complessivo annuo lordo da 2027										
	10	500.000										
COSTI COMPLESSIVI DI PERSONALE DAL 2027	5.831.786,00											



COSTO SPESE MISSIONI

ANNO	MISSIONI
2023	14.545,71 €
2024	38.874,30 €
2025	45.042,70 €

ANNO	MISSIONI
2027	35.000,00

Voci di spesa funzionali e strumentali all'Ufficio dell'Organismo per la parità

COSTI SPAZI USO UFFICIO, BENI E SERVIZI						
TIPOLOGIA SPESA	COSTO/MQ	COSTO/UP	COSTO COMPLESSIVO	NUMERO MQ	NUMERO UNITA'	TOTALI
AFFITTO	400,00 €			1000		400.000,00 €
UTENZE	51,51 €			1000		51.510,00 €
MANUTENZIONE ORDINARIA	59,25 €			1000		59.250,00 €
MANUTENZIONE STRAORDINARIA	3,46 €			1000		3.460,00 €
PULIZIE	40,64 €			1000		40.640,00 €
FACCHINAGGIO	11,30 €			1000		11.300,00 €
POSTAZIONE DI LAVORO FUNZIONARIO		1.500,00 €			29	43.500,00 €
POSTAZIONE DI LAVORO DIRIGENTE		3.000,00 €			3	9.000,00 €
POSTAZIONE DI LAVORO DIRETTORE		5.000,00 €			1	5.000,00 €
POSTAZIONE LAVORO PRESIDENTE COLLEGIO		8.000,00 €			1	8.000,00 €
POSTAZIONE LAVORO COMPONENTE COLLEGIO		5.000,00 €			4	10.000,00 €
POSTAZIONE LAVORO ESPERTI		1.500,00 €			10	15.000,00 €
Infrastrutture ICT e Cyber Security. Previsione sistemi autonomi.			280.000,00 €			
AE Sogei per gestione applicativa, evolutive e Service Desk			350.000,00 €			
PDL, ASSISTENZA E PERIFERICHE		3.000,00 €			48	144.000,00 €
ATTREZZATURA SALA CONFERENZA			20.000,00 €			
TOTALE						1.460.660,00 €



TABELLA DI RIEPILOGO COMPLESSIVO

Costi Istituzione – Organismo per la parità	€
Onere annuo componenti Organismo	1.854.626
Onere annuo personale dirigenziale e non dirigenziale Ufficio dell'Organismo per la parità	3.477.160
Onere annuo esperti	500.000,00
Onere annuo missioni	35.000,00
Onere complessivo costi di funzionamento	1.460.660,00
TOTALE ONERI ANNUI ISTITUZIONE ORGANISMO	7.327.446
Oneri per interventi	272.555
TOTALE COMPLESSIVO	7.600.001





*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

VERIFICA DELLA RELAZIONE TECNICA

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito Positivo.

Il Ragioniere Generale dello Stato

Firmato digitalmente

Schema di decreto legislativo recante «Attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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»

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

VISTA la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa dell'Unione europea» e, in particolare, gli articoli 31 e 32;

VISTA la legge 13 giugno 2025, n. 91, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024» e, in particolare, l'articolo 1 e l'allegato A, numeri 16) e 17);

VISTA la direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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;

VISTA la direttiva (UE) 2024/1500/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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;

VISTA la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale;

VISTA la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;



VISTA la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

VISTA la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;

VISTA la direttiva 2014/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTA la direttiva (UE) 2010/41 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;

VISTO il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

VISTA la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente della razza e dall'origine etnica»;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori»;

VISTO il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

VISTO il decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, recante «Attuazione della direttiva 2004/113/CE, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura»;



VISTA la legge 23 dicembre 2021, n. 238, recante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020» e, in particolare, l'articolo 1;

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

VISTO il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'amministrazione digitale;

VISTA la legge 9 gennaio 2004, n. 4, recante disposizioni per favorire l'accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici;

VISTO il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 106 di riforma dell'attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici;

VISTA la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni e, in particolare, l'art. 1, comma 85, lettera f), riguardante la funzione di controllo, da parte delle province, dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, recante riordinamento della docenza universitaria, relativa fascia di formazione, nonché sperimentazione organizzativa e didattica, ed in particolare l'articolo 13;

VISTO il decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28, recante “Attuazione dell'articolo 60 della legge 18 giugno 2009, n. 69 in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali”;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 febbraio 2026;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del ...;

SULLA PROPOSTA del Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, della giustizia e dell'economia e delle finanze;

EMANA



il seguente decreto legislativo:

ART. 1

(Oggetto)

1. Il presente decreto contiene disposizioni di adeguamento dell'ordinamento nazionale alla direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024 e alla direttiva (UE) 2024/1500/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024 al fine di rafforzare la tutela della parità di trattamento di cui alle direttive 79/7/CE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, e 2006/54/CE e 2010/41/CE, assicurando la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, ed 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, accesso a beni e servizi e relativa fornitura, nonché in materia di occupazione e impiego.

ART. 2

(Istituzione dell'Organismo per la parità)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2027, è istituito l'Organismo per la parità, quale autorità indipendente, ai sensi dell'ordinamento nazionale, che opera senza vincoli di subordinazione e di gerarchia, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti dal presente decreto, e dotata di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria.
2. L'Organismo per la parità subentra alla consiglieria o consigliere nazionale di parità.
3. A decorrere dalla data di insediamento, prevista all'articolo 3, comma 7, l'Organismo per la parità subentra alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità nei provvedimenti di nomina degli esperti e nei contratti di lavoro in essere presso l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica alla data di entrata in vigore del presente decreto, stipulati ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dell'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215. Ai fini e per gli effetti del presente comma, i menzionati contratti sono prorogati e rimangono vigenti sino al termine di cui all'articolo 5, comma 3, terzo periodo. Resta ferma la facoltà per il personale dirigenziale appartenente al ruolo della Presidenza del Consiglio dei ministri di non esercitare l'opzione di cui all'articolo 5, comma 3, terzo periodo.
4. L'Organismo per la parità, fermo quanto precisato al comma 1, promuove e garantisce la collaborazione con le amministrazioni e le autorità nazionali, dell'Unione europea e internazionali operanti negli ambiti individuati al comma 1.



5. L'Organismo per la parità ha sede in Roma in luogo accessibile e fruibile per tutte le persone.
6. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare 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, è individuato il luogo in cui ha sede l'Ufficio dell'Organismo per la parità di cui all'articolo 5.
7. L'Organismo per la parità provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti ai sensi dell'articolo 6. Le norme dirette a disciplinare la gestione delle spese sono approvate con il regolamento di cui all'articolo 5, comma, 1.
8. Il bilancio di previsione e il rendiconto della gestione finanziaria dell'Organismo per la parità sono soggetti al controllo della Corte dei conti.

ART. 3

(Composizione collegiale, requisiti, incompatibilità e nomina dell'Organismo per la parità)

1. L'Organismo per la parità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti. Nell'ambito della propria autonomia organizzativa, l'Organismo per la parità, con il regolamento di cui all'articolo 5, comma 1, disciplina l'esercizio delle attività del collegio e del presidente. Su proposta del presidente, con delibera collegiale dell'Organismo per la parità, sono attribuite a ciascuno dei componenti dell'Organismo per la parità deleghe per il compimento di singoli atti o per sovrintendere a determinati settori e attribuzioni dell'Organismo per la parità stesso, in ragione della competenza o dell'esperienza prevalente dei singoli componenti e, nello specifico, a due componenti sono attribuite le deleghe relative alla direttiva 2024/1499 e agli altri due componenti le deleghe relative alla direttiva 2024/1500.
2. Il presidente e i componenti del collegio sono scelti tra persone di comprovata esperienza o competenza, ed in particolare due componenti in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui alla direttiva 2024/1499, e due in ambito lavoristico di cui alla direttiva 2024/1500.
3. Il presidente e i componenti del collegio 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'Organismo per la parità.
4. Il presidente e i componenti del collegio non possono esercitare, a pena di decadenza, attività professionale, imprenditoriale o di consulenza, non possono svolgere le funzioni di amministratori o dipendenti di enti pubblici o privati, ricoprire uffici pubblici di qualsiasi natura o rivestire cariche elettive, assumere cariche di governo o incarichi all'interno di partiti politici o movimenti politici o in associazioni, organizzazioni, anche sindacali, ordini professionali o comunque organismi che svolgono attività in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1.
5. All'atto dell'accettazione della nomina il presidente e i componenti del collegio sono collocati fuori ruolo se dipendenti di pubbliche amministrazioni ovvero magistrati o avvocati dello Stato. Se professori universitari di ruolo, il presidente e i componenti del collegio sono collocati in aspettativa senza assegni ai sensi dell'articolo 13 del decreto del



Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382. Il personale collocato fuori ruolo o in aspettativa ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per la durata del mandato. 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.

6. Per il periodo di tre anni a decorrere dalla cessazione delle funzioni, il presidente, i componenti del collegio e i dirigenti dell'Ufficio dell'Organismo per la parità, di cui all'articolo 5, non possono intrattenere rapporti retribuiti di collaborazione, di consulenza o di impiego con le imprese e le associazioni operanti nei settori riconducibili alla materia del contrasto ad ogni forma di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1.
7. Il presidente e i componenti del collegio sono nominati con determinazione adottata d'intesa dai Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, garantendo la trasparenza della procedura. In sede di prima applicazione del presente decreto, il presidente e i componenti del collegio sono nominati entro il 31 dicembre 2026 e si insediano a partire dal 1° gennaio 2027.
8. Il presidente e i componenti del collegio non possono essere rimossi o destituiti per motivi connessi allo svolgimento dei loro compiti ed esercitano le funzioni senza vincolo di mandato.
9. Il presidente e i componenti del collegio sono immediatamente sostituiti in caso di dimissioni, morte, incompatibilità sopravvenuta, accertato impedimento fisico o psichico, ovvero nel caso di decadenza per aver riportato una condanna definitiva per delitti non colposi.
10. Il presidente e i componenti del collegio durano in carica sette anni e il loro mandato non è rinnovabile.
11. 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. 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. Le indennità di cui al presente comma sono definite con provvedimento dell'Organismo per la parità, da adottarsi entro il 31 gennaio 2027.
12. Al presidente e agli altri componenti spetta il rimborso delle spese sostenute e documentate in occasione di attività istituzionali, secondo le modalità stabilite con il regolamento di cui all'articolo 5, comma 1, e comunque nel limite massimo della spesa annua di euro 35.000 autorizzata ai sensi dell'articolo 6.

ART. 4

(Funzioni e prerogative dell'Organismo)

1. Negli ambiti di cui all'articolo 1 in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1499, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni:
 - a) in materia di sensibilizzazione, prevenzione e promozione:
 - 1) svolge attività volte a prevenire la discriminazione e a promuovere la parità di trattamento su tutto il territorio, che comprendono: la fornitura agli enti pubblici e privati 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 e la collaborazione alla stesura di codici



di comportamento diretti a promuovere la parità e a contrastare le manifestazioni anche indirette di ogni forma di discriminazione;

- 2) promuove misure e iniziative di comunicazione appropriate a beneficio dei diversi gruppi di destinatari, riservando particolare attenzione ai gruppi che possono incontrare ostacoli nell'accedere alle informazioni, ad esempio a causa della precarietà delle loro condizioni economiche, dell'età, della disabilità, del grado di istruzione, della nazionalità o del titolo di soggiorno o della difficoltà di accedere a strumenti *online*;
- b) in materia di assistenza alle vittime, fornisce assistenza alle presunte vittime che ritengano di aver subito una discriminazione ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 79/7/CEE, dell'articolo 2 della direttiva 2000/43/CE, dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE o dell'articolo 4 della direttiva 2004/113/CE e in particolare:
 - 1) riceve denunce di discriminazioni attraverso appositi canali dedicati, dei quali è data informativa mediante il sito istituzionale dell'Organismo;
 - 2) offre assistenza alle vittime, informandole in ordine all'assetto giuridico vigente, anche con una eventuale consulenza mirata alla loro situazione specifica, ai servizi offerti dall'organismo per la parità e alle relative procedure, alle disposizioni applicabili in materia di riservatezza e alla protezione dei dati personali, alle misure di tutela giurisdizionale e stragiudiziale esistenti, nonché alla possibilità di ottenere un sostegno psicologico dagli enti preposti;
 - 3) informa, entro un termine ragionevole, se la denuncia sarà archiviata oppure se vi sono motivi per darvi seguito;
- c) in materia di risoluzione alternativa delle controversie, 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 nelle materie richiamate dalla direttiva 2024/1499. In quest'ultimo caso, l'Organismo per la parità formula osservazioni. In ogni caso, l'attivazione del tentativo di risoluzione alternativa delle controversie interrompe i termini di prescrizione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ai fini dell'esercizio dell'azione giudiziaria;
- d) in materia di accertamenti, svolge controlli su base documentale sull'esistenza di una violazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 79/7/CE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE con facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti dell'Organismo medesimo, nonché con facoltà di cooperare a tale scopo con gli enti pubblici competenti;
- e) in materia di pareri e raccomandazioni:
 - 1) formula raccomandazioni e pareri non vincolanti a seguito di istanze pervenute e connesse alle discriminazioni di cui alle materie richiamate dalla direttiva 2024/1499, attraverso l'accertamento e la documentazione dei fatti e la formalizzazione di una conclusione motivata sull'esistenza o meno di discriminazioni, al fine di porre rimedio alle violazioni accertate;
 - 2) pubblica, in forma sintetica, i pareri e le raccomandazioni di particolare rilevanza;
- f) in materia di tutela giurisdizionale, è legittimata ad agire in giudizio, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, 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 sancito dalle direttive richiamate dalla direttiva 2024/1499, nel rispetto delle norme processuali di rito, di partecipare a procedimenti giudiziari a sostegno delle vittime, anche in qualità di parte civile o presentando osservazioni tecniche, conformemente alle disposizioni vigenti;

g) in materia di consultazioni, garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche nelle materie di competenza richiamate dalla direttiva 2024/1499, formulando su richiesta, raccomandazioni non vincolanti con facoltà di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio dei relativi esiti;

h) in materia di raccolta di dati sulla parità di trattamento:

- 1) acquisisce dati, se personali anonimizzati o pseudonimizzati, sulle proprie attività, allo scopo di produrre le relazioni di cui alla lettera i), in ordine alle materie richiamate dalla direttiva 2024/1499, e conformemente agli indicatori sul funzionamento degli organismi per la parità elaborati dalla Commissione;
- 2) ha facoltà di compiere accertamenti sull'esistenza di una violazione delle direttive richiamate dalla direttiva 2024/1499, accedendo alle informazioni e ai documenti a tal fine necessari;
- 3) accede ai dati statistici relativi alle direttive 79/7/CE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, in conformità alle norme vigenti, ove necessari per una valutazione complessiva della situazione concernente lo stato della parità di trattamento e per redigere le relazioni di cui alla lettera i);
- 4) formula raccomandazioni non vincolanti in merito ai dati da raccogliere in relazione alle direttive 79/7/CE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, rivolte a enti pubblici e privati tra cui autorità pubbliche, parti sociali, imprese e organizzazioni della società civile;

i) svolge, altresì, i compiti di cui all'articolo 5-bis, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216.

2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni:

a) in materia di sensibilizzazione, prevenzione e promozione:

- 1) rileva situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con l'Ispettorato nazionale e con gli ispettorati del lavoro territorialmente competenti, al fine di svolgere le funzioni di prevenzione, promozione e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, 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.
- 2) promuove la coerenza delle politiche pubbliche, con particolare riguardo alle politiche del lavoro, rispetto agli indirizzi dell'Unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità. A tal fine, partecipa ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, alle commissioni di parità e ai diversi organismi con funzioni analoghe, istituiti a qualunque livello territoriale;

b) in materia di assistenza alle vittime, fornisce assistenza alle presunte vittime che ritengano di aver subito una discriminazione ai sensi degli articoli 4 e 5 della direttiva 2006/54/CE e dell'articolo 4 della direttiva 2010/41/UE, ai sensi dell'articolo 35bis del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198;



c) in materia di risoluzione alternativa delle controversie, 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 nelle materie richiamate dalla direttiva 2024/1500. In quest'ultimo caso, l'Organismo per la parità formula osservazioni. In ogni caso, l'attivazione del tentativo di risoluzione alternativa delle controversie interrompe i termini di prescrizione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ai fini dell'esercizio dell'azione giudiziaria, adotta pareri non vincolanti relativi alla sussistenza di una discriminazione, a norma dell'articolo 35bis del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e formula proposte di mediazione;

d) in materia di accertamenti, svolge controlli su base documentale sull'esistenza di una violazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, con facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti dell'Organismo medesimo, nonché con facoltà di cooperare a tale scopo con gli enti pubblici competenti;

e) in materia di pareri e raccomandazioni:

1) formula raccomandazioni e pareri non vincolanti a seguito di istanze pervenute e connesse alle discriminazioni di cui alle materie richiamate dalla direttiva 2024/1500, attraverso l'accertamento e la documentazione dei fatti e la formalizzazione di una conclusione motivata sull'esistenza o meno di discriminazioni, al fine di porre rimedio alle violazioni accertate;

2) pubblica, in forma sintetica, i pareri e le raccomandazioni di particolare rilevanza;

f) in materia di tutela giurisdizionale, è legittimata ad agire in giudizio, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, 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 sancito dalle direttive richiamate dalla direttiva 2024/1500, nel rispetto delle norme processuali di rito, di partecipare a procedimenti giudiziari a sostegno delle vittime, anche in qualità di parte civile o presentando osservazioni tecniche, conformemente alle disposizioni vigenti;

g) in materia di consultazioni, garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche nelle materie di competenza richiamate dalla direttiva 2024/1500, formulando su richiesta raccomandazioni non vincolanti 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; verifica, altresì, lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità e 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 di cui al presente decreto;

h) svolge, altresì, i compiti di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalle consigliere e dai consiglieri di parità.

i) per lo svolgimento dei compiti di cui al presente comma, possono essere costituite, d'intesa con le Regioni e le Province autonome, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, apposite sezioni operanti a livello territoriale sotto il coordinamento dell'Organismo di parità. Laddove costituite, le sezioni di cui al primo periodo subentrano



alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, effettivi e supplenti. L'Organismo per la parità in materia di relazioni e programma delle attività:

- a) adotta periodicamente un programma delle attività, che ne definisca priorità e strategie di azione;
 - b) predispone e pubblica nel proprio sito internet istituzionale una relazione annuale sulle attività svolte che contenga indicazioni sul bilancio annuale, nonché informazioni in ordine al personale e alla rendicontazione finanziaria, tenendo conto degli indicatori comuni elaborati dalla Commissione europea, a norma dell'articolo 18 della direttiva 2024/1500;
 - c) trasmette entro il 30 settembre di ogni anno una relazione sull'attività svolta alle Camere;
 - d) pubblica ogni quattro anni una relazione, contenente indicazioni sulla situazione della parità di trattamento e della discriminazione, nonché eventuali raccomandazioni per garantire una più efficace attuazione delle disposizioni delle direttive di cui all'articolo 1.
3. L'Organismo per la parità esercita le funzioni di cui al presente articolo 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.
 4. L'Organismo per la parità, nell'esercizio delle funzioni di cui al presente articolo, 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.
 5. L'Organismo per la parità si avvale del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ai sensi dell'articolo 1 del testo unico delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato, di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.
 6. Presso l'Organismo per la parità è tenuto il registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215.
 7. La raccolta e il trattamento di dati personali da parte dell'Organismo per la parità avvengono nel rispetto delle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, ivi comprese le specifiche misure previste per il trattamento delle categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, paragrafo 1, del medesimo regolamento.

ART. 5

(Ufficio dell'Organismo per la parità)

1. Per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Organismo per la parità, dalla data di insediamento dello stesso è istituito l'Ufficio dell'Organismo per la parità, posto alle dipendenze dello stesso Organismo. Nell'ambito della propria autonomia organizzativa, l'Organismo per la parità, entro novanta 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 dell'Organismo per la parità.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2028 è istituito 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 dei ministri, ivi comprese quelle di cui alla vigente contrattazione collettiva nazionale.
3. La dotazione organica dell'Organismo per la parità, nel rispetto dei termini di cui al comma 2, è costituita da una unità dirigenziale di livello generale, da tre unità dirigenziali di livello non generale e da ventinove unità di personale non dirigenziale, di cui diciotto unità di categoria A e undici unità di categoria B, in possesso delle competenze e dei requisiti di professionalità necessari in relazione alle funzioni e alle caratteristiche di indipendenza e imparzialità dell'Organismo per la parità. La dotazione organica è oggetto di revisione quadriennale sulla base delle relazioni di cui all'articolo 4, comma 3. Dalla data di istituzione del ruolo di cui al comma 2, può confluire in mobilità, su richiesta, il personale a tempo indeterminato in avvalimento temporaneo ai sensi del comma 7, fermi restando i limiti della dotazione organica di cui al presente comma. Il personale che non chiede di confluire nel ruolo dell'Organismo rientra nei ruoli delle amministrazioni di provenienza. La Presidenza del Consiglio dei ministri 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. È fatta salva, entro il limite temporale di tre anni dall'istituzione del ruolo dell'Organismo di cui al comma 2, 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. A tal fine è autorizzata la spesa di euro 3.477.160 a decorrere dall'anno 2027. Per le spese di funzionamento è, altresì, autorizzata la spesa di 1.460.660 a decorrere dall'anno 2027.
4. L'Ufficio dell'Organismo per la parità è composto da tre servizi, di cui due con competenza nelle materie di cui alla direttiva UE/2024/1499 e uno nelle materie di cui alla direttiva UE/2024/1500.
5. L'Ufficio dell'Organismo per la parità, nei limiti della dotazione organica di cui al comma 3, può avvalersi anche di personale appartenente ai ruoli delle amministrazioni pubbliche, in posizione di fuori ruolo o comando, ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. 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.
6. I due servizi dell'ufficio dell'Organismo per la parità con competenza nelle materie di cui alla direttiva 2024/1499 possono avvalersi di esperti, fino ad un massimo di dieci, di elevata competenza in ambito giuridico, amministrativo, contabile o di comprovata esperienza in materia di contrasto alle forme di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1. Gli esperti possono prestare la propria opera professionale a titolo gratuito. L'Organismo per la parità, nei limiti delle risorse disponibili, può prevedere un compenso individuale non superiore a euro 65.000 annui al lordo degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'amministrazione, il cui importo è rimesso al regolamento di cui al comma 1, e comunque entro il limite di spesa complessivo annuo non superiore a 500.000 euro a decorrere dal 2027.



7. In sede di prima applicazione e al fine di consentire l'immediato avvio delle attività dell'Organismo per la parità, sino all'istituzione del ruolo di cui al comma 2 il medesimo Organismo e l'Ufficio di cui al comma 1, nei limiti della spesa autorizzata dal comma 3, si avvalgono del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, e alla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 2, del citato decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 dicembre 2003 e di personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in posizione di comando, nonché di una unità di personale dirigenziale di livello non generale ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

ART. 6

(Disposizioni finanziarie)

1. È istituito 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:
 - a) 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;
 - b) quanto a euro 7.327.446 euro annui, mediante corrispondente riduzione del fondo di recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-*bis*, della legge 24 dicembre, n. 234.
2. 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.
3. Fatto salvo quanto previsto dal comma 1, dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 7

(Disposizioni transitorie e finali)

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino alla data di insediamento dell'Organismo per la parità, prevista dall'articolo 3, comma 7, l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, e la consigliera o il consigliere di parità, a qualunque livello operanti, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, continuano ad operare avvalendosi della dotazione organica già in essere. Ai fini e per gli effetti del presente comma, i contratti stipulati ai sensi dell'articolo 19, commi 5-*bis* e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono prorogati e rimangono vigenti sino alla data di istituzione del ruolo di cui all'articolo 5, comma 2.



2. A decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, sono abrogati l'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, e l'articolo 55-*novies* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
 3. A decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, all'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, il comma 3 è sostituito dal seguente:
«3. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il registro di cui al comma 1 è trasferito all'Organismo per la parità, che ne cura l'aggiornamento ogni due anni.».
 4. A decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, all'articolo 5-*bis* del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 1, le parole: «ufficio di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215» sono sostituite dalle seguenti: «Organismo per la parità»;
 - b) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Ulteriori compiti dell'Organismo per la parità».
 5. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al Libro I, Titolo II:
 - a. è abrogato il Capo III “Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici”, articoli da 8 a 11.
 - b. è abrogato il Capo IV “Consigliere e consiglieri di parità”, articoli da 12 a 20.
 - b) al libro III, titolo I, sono apportate le seguenti modifiche:
1. Al capo III “Tutela giudiziaria”, dopo l'articolo 35, è introdotto il seguente:
- “Articolo 35-*bis*
Assistenza alle vittime
1. Coloro che ritengano di aver subito una discriminazione ai sensi del capo II del presente titolo possono presentare una denuncia all'Organismo di parità, a norma degli articoli 36 e 37. Le denunce possono essere presentate sia di persona, in forma orale, che per iscritto, anche con l'utilizzo di modalità telematiche, così da garantire il più ampio accesso ai servizi offerti dagli organismi per la parità, nonché gli accomodamenti ragionevoli per assicurare alle persone con disabilità parità di accesso e di tutela. I dati personali raccolti sono trattati a norma del Regolamento (UE)/2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, come modificato e integrato dal decreto 10 agosto 2018, n. 101, con l'adozione delle misure appropriate e specifiche previste per le categorie particolari di dati di cui all'articolo 9 del medesimo Regolamento.
 2. L' Organismo di parità offre assistenza gratuita alle vittime, fornendo loro una consulenza mirata alla loro situazione specifica ed informandole in merito:
 - a) alla normativa applicabile;
 - b) ai servizi offerti e ai relativi aspetti procedurali;
 - c) ai mezzi di ricorso disponibili, sia in via giudiziale che stragiudiziale;
 - d) alle disposizioni applicabili in materia di riservatezza e protezione dei dati personali;
 - e) alla possibilità di ottenere un sostegno psicologico o di altro tipo, anche per il tramite di altri organismi od organizzazioni, quali i centri antiviolenza.
 3. Effettuata una prima istruttoria, l'Organismo di parità stabilisce con parere motivato se dar seguito alla denuncia o archivarla e ne informa i denuncianti.



4. 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.
5. L' Organismo di parità pubblica almeno la sintesi dei propri pareri motivati e delle proprie decisioni di particolare rilevanza, anonimizzati a norma del Regolamento (UE)/2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, come modificato e integrato dal decreto 10 agosto 2018, n. 101.”.

2. Al capo III “Tutela giudiziaria”, dopo l’articolo 39, è introdotto il seguente:

“Articolo 39-bis

Risoluzione alternativa delle controversie

1. Nel caso in cui la violazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo II sia ascritta ad una pubblica amministrazione di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l’ Organismo di parità è tenuto a promuovere un tentativo di conciliazione, a norma dell’articolo 410 del codice di procedura civile, nel corso del quale all’amministrazione convenuta può essere richiesto di presentare un piano per la rimozione delle discriminazioni vincolante, da attuare entro un termine non superiore a centoventi giorni.
 2. L’ Organismo di parità può svolgere attività di mediazione, ai sensi del decreto legislativo n. 4 marzo 2010, n. 28. La mediazione è gratuita per il ricorrente.”.
3. Al capo IV “Promozione delle pari opportunità”, l’articolo 44 è abrogato;
6. Ogni riferimento al Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, comunque denominati, contenuto in disposizioni vigenti, di qualunque rango, è da intendersi effettuato all’ Organismo di parità, ove compatibile con le relative competenze come delineate nel presente decreto. È abrogata ogni ulteriore disposizione, anche contenuta in allegati o in norme di rinvio, incompatibile con l’istituzione dell’Organismo di parità.
7. A decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, l’Organismo per la parità subentra, senza soluzione di continuità, in tutti i rapporti giuridici, finanziari, contrattuali e progettuali facenti capo all’Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull’origine etnica, di cui all’articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, nonché alle consigliere o ai consiglieri di parità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ivi compresi quelli derivanti da finanziamenti dell’Unione europea o da fondi nazionali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.



Schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva 2024/1499/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 maggio 2024 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

TABELLA DI CONCORDANZA

Disposizione comunitaria (direttiva 2024/1499/UE)	Disposizione nazionale (decreto legislativo)
Articolo 1 Scopo, oggetto e ambito di applicazione 1.La presente direttiva stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE. 2.Gli obblighi imposti agli Stati membri e i compiti attribuiti agli organismi per la parità ai sensi della presente direttiva riguardano i diritti e gli obblighi derivanti dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE.	
Articolo 2 Designazione degli organismi per la parità 1.Gli Stati membri designano uno o più organismi («organismi per la parità») per esercitare le competenze definite nella presente direttiva. 2.La presente direttiva non pregiudica le competenze degli ispettorati del lavoro o di altri organismi incaricati dell'applicazione della legge e né i diritti e le prerogative delle parti sociali secondo il diritto e la prassi nazionali, anche per quanto riguarda i contratti collettivi, nonché la rappresentanza e la difesa in procedimenti giudiziari.	L'art. 2 è stato recepito dagli articoli 1 e 2 del d.lgs.
Articolo 3 Indipendenza 1.Gli Stati membri adottano misure per garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e liberi da influenze esterne e che non sollecitino né accettino istruzioni dal governo o da alcun altro ente pubblico o privato nell'adempimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze. In linea con gli obiettivi della presente direttiva e nell'ambito del quadro giuridico applicabile, gli organismi per la parità	L'art. 3, paragrafo 1 è stato recepito dall'articolo 2.



possono gestire autonomamente le proprie risorse finanziarie e di altro tipo e adottare autonomamente le proprie decisioni per quanto riguarda la struttura interna, i meccanismi di responsabilità, il personale, le questioni organizzative e la gestione delle risorse finanziarie. 2.Gli Stati membri prevedono procedure trasparenti in materia di selezione, nomina, revoca e potenziali conflitti di interessi del personale degli organismi per la parità che detiene un incarico decisionale o direttivo e, se del caso, dei membri del consiglio di amministrazione, per garantirne la competenza e l'indipendenza. 3.Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità istituiscano una struttura interna che garantisca l'esercizio indipendente e, ove opportuno, imparziale delle loro competenze. 4.Gli Stati membri provvedono affinché la struttura interna degli organismi plurimandato garantisca l'esercizio effettivo del mandato sulla parità.	L'articolo 3, paragrafo 2 è stato recepito dall'articolo 3 del d.lgs. L'articolo 3, paragrafi 3 e 4 sono stati recepiti dall'articolo 5 del d.lgs.
Articolo 4 Risorse Gli Stati membri provvedono, in conformità delle rispettive procedure di bilancio nazionali, affinché ciascun organismo per la parità sia dotato delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace, per i motivi indicati e negli ambiti trattati dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, incluso il caso in cui gli organismi per la parità facciano parte di organismi plurimandato.	L'articolo 4 è stato recepito dagli articoli 5 e 6 del d.lgs.
Articolo 5 Sensibilizzazione, prevenzione e promozione 1.Gli Stati membri adottano misure adeguate, come ad esempio le strategie, per sensibilizzare tutta la popolazione, su tutto il territorio, con particolare attenzione alle persone e ai gruppi a rischio di discriminazione, in merito ai diritti di cui alle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE e all'esistenza di organismi per la parità e dei relativi servizi. 2.Gli Stati membri garantiscono che agli organismi per la parità sia conferito il potere di svolgere attività volte a prevenire la discriminazione e a promuovere la parità di	L'articolo 5, paragrafo 1, è stato recepito dall'art. 4, comma 1, lett. a), punto ii) L'articolo 5, paragrafo 2, è stato recepito dall'art. 4, comma 1, lett. a), punto i) e dall'art. 4, comma 1, lett.b).



trattamento derivante dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE. Tali attività possono comprendere, tra l'altro, la promozione di azioni positive 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 organismi per la parità possono prendere in considerazione situazioni specifiche di svantaggio derivanti da discriminazioni intersezionali, che sono intese come discriminazioni fondate sul sesso in combinazione con uno o più dei motivi di discriminazione di cui alle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE o 2004/113/CE. 3.Gli Stati membri e gli organismi per la parità prendono in considerazione gli strumenti e le modalità di comunicazione appropriati a ciascun gruppo di destinatari. Riservano particolare attenzione ai gruppi che possono incontrare ostacoli nell'accedere alle informazioni, ad esempio a causa della precarietà delle loro condizioni economiche, dell'età, della disabilità, del grado di istruzione, della nazionalità o del titolo di soggiorno o della difficoltà di accedere a strumenti online.	L'articolo 5, paragrafo 3, è stato recepito dall'art. 4, comma 1, lett. a), punto ii)
Articolo 6 Assistenza alle vittime 1.Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità siano in grado di fornire assistenza alle presunte vittime ai sensi dei paragrafi da 2 a 4. Ai fini della presente direttiva, per «vittime» si intendono tutte le persone che ritengano di aver subito una discriminazione ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 79/7/CEE, dell'articolo 2 della direttiva 2000/43/CE, dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE o dell'articolo 4 della 2004/113/CE. 2.Gli organismi per la parità sono in grado di ricevere denunce di discriminazioni. 3.Gli organismi per la parità offrono assistenza alle vittime, in primo luogo informandole in merito: a) al quadro giuridico, anche con una consulenza mirata alla loro situazione specifica;	L'art. 6 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. b).



b) ai servizi offerti dall'organismo per la parità e ai relativi aspetti procedurali; c) ai mezzi di ricorso disponibili, compresa la possibilità di promuovere un'azione giudiziaria; d) alle disposizioni applicabili in materia di riservatezza e alla protezione dei dati personali; e) alla possibilità di ottenere un sostegno psicologico o di altro tipo da altri organismi od organizzazioni. 4.Gli organismi per la parità informano i denunciati, entro un termine ragionevole, se la denuncia sarà archiviata oppure se vi sono motivi per darvi seguito.	
Articolo 7 Risoluzione alternativa delle controversie Gli organismi per la parità sono in grado di offrire alle parti la possibilità di cercare una risoluzione alternativa della controversia. Tale procedura può essere condotta dallo stesso organismo per la parità oppure da un altro ente competente conformemente al diritto e alle prassi nazionali; in quest'ultimo caso l'organismo per la parità può formulare osservazioni a tale ente. Tale risoluzione alternativa delle controversie può assumere diverse forme, come la mediazione o la conciliazione, conformemente al diritto e alle prassi nazionali. Il mancato raggiungimento della risoluzione alternativa non preclude alle parti di esercitare il diritto di agire in procedimenti giudiziari. Gli Stati membri assicurano che ci sia un termine di prescrizione sufficiente a garantire che le parti di una controversia possano avviare un'azione giudiziaria, ad esempio sospendendo il termine di prescrizione mentre le parti partecipano a un processo di risoluzione alternativa delle controversie.	L'art. 6 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. c).
Articolo 8 Accertamenti 1.Gli Stati membri provvedono affinché agli organismi per la parità sia conferito il potere di svolgere accertamenti sull'esistenza di una violazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE. 2.Gli Stati membri stabiliscono un quadro di riferimento per lo svolgimento degli accertamenti che consente agli organismi per la parità di appurare i fatti. In particolare, tale quadro conferisce agli organismi per la parità i	L'art. 6 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. d).



diritti effettivi di accesso alle informazioni e ai documenti necessari per stabilire se vi sia stata discriminazione. Tale quadro prevede inoltre meccanismi adeguati affinché gli organismi per la parità cooperino a tale scopo con gli enti pubblici competenti. 3.Gli Stati membri possono altresì conferire a un altro organismo competente, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, i poteri di cui ai paragrafi 1 e 2. Una volta completati gli accertamenti, tale organismo competente fornisce all'organismo per la parità, su sua richiesta, informazioni in merito ai relativi risultati. 4.Gli Stati membri possono prevedere che non siano avviati né portati avanti accertamenti a norma del paragrafo 1 del presente articolo e dell'articolo 9 se sullo stesso caso sono pendenti procedimenti giudiziari.	
Articolo 9 Pareri e decisioni 1.Gli Stati membri provvedono affinché agli organismi per la parità sia conferito il potere di fornire e documentare la loro valutazione del caso, comprendente un accertamento dei fatti e una conclusione motivata sull'esistenza di discriminazioni. Gli Stati membri decidono se ciò debba avvenire mediante pareri non vincolanti o decisioni vincolanti. 2.Se del caso, sia i pareri non vincolanti sia le decisioni vincolanti comprendono misure specifiche atte a porre rimedio a qualsiasi violazione del principio della parità di trattamento constatata e a prevenirne il ripetersi. Gli Stati membri stabiliscono meccanismi adeguati per dar seguito a pareri non vincolanti, come ad esempio gli obblighi di riscontro, nonché l'esecuzione delle decisioni vincolanti. 3.Gli organismi per la parità pubblicano almeno la sintesi dei propri pareri e delle proprie decisioni che ritengono di particolare rilevanza.	L'art. 6 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. e).
Articolo 10 Contenzioso 1.Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità abbiano il diritto di agire in giudizio nei procedimenti civili e amministrativi relativi all'attuazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, come indicato ai paragrafi da 2 a 4 del presente articolo, conformemente al diritto	L'art. 6 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. f).



e alle prassi nazionali in materia di ammissibilità delle azioni, comprese eventuali disposizioni che impongano il consenso della vittima. 2. Il diritto dell'organismo per la parità di agire in giudizio comprende il diritto di presentare osservazioni agli organi giurisdizionali conformemente al diritto e alle prassi nazionali. 3. Il diritto degli organismi per la parità di agire in giudizio comprende inoltre almeno uno dei seguenti casi: a) il diritto di avviare un procedimento giudiziario per conto di una o più vittime; b) il diritto di partecipare a procedimenti giudiziario a sostegno di una o più vittime; oppure c) il diritto di avviare un procedimento giudiziario in nome proprio, al fine di difendere l'interesse pubblico. 4. Il diritto dell'organismo per la parità di agire in giudizio comprende il diritto di agire come parte nel procedimento relativo all'esecuzione o al controllo giurisdizionale di decisioni vincolanti, laddove gli organismi per la parità siano autorizzati ad adottare tali decisioni a norma dell'articolo 9, paragrafo 1.	
Articolo 11 Garanzie procedurali Gli Stati membri provvedono affinché, nelle procedure di cui agli articoli da 6 a 10 siano tutelati i diritti di difesa delle persone fisiche e giuridiche coinvolte. Le decisioni vincolanti di cui all'articolo 9 sono soggette al controllo giurisdizionale in conformità del diritto nazionale.	Il primo periodo relativo al diritto di difesa è già tutelato nell'ordinamento nazionale. Il secondo periodo non necessita di recepimento perché non sono previste decisioni vincolanti dell'Organismo.
Articolo 12 Parità di accesso 1. Gli Stati membri garantiscono a tutti, su base paritaria, l'accesso ai servizi e alle pubblicazioni degli organismi per la parità. 2. Gli organismi per la parità garantiscono che non vi siano barriere alla presentazione di denunce, ad esempio attraverso la possibilità di ricevere denunce oralmente, per iscritto e online. 3. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità forniscano gratuitamente i loro servizi ai denunciatori sull'intero territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote.	L'art. 12 è stato recepito dall'articolo 4, comma 3.



Articolo 13 Accessibilità e accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità Gli Stati membri garantiscono accessibilità e offrono accomodamenti ragionevoli alle persone con disabilità per assicurare loro parità di accesso a tutti i servizi e a tutte le attività degli organismi per la parità, tra cui l'assistenza alle vittime, la gestione delle denunce, la risoluzione alternativa delle controversie, informazioni e pubblicazioni, nonché le attività di prevenzione, promozione e sensibilizzazione.	L'art. 13 è stato recepito dall'articolo 4, comma 3.
Articolo 14 Cooperazione Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità dispongano di 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, a livello nazionale, regionale e locale, nonché in altri Stati membri e a livello internazionale e dell'Unione	L'art. 14 è stato recepito dall'articolo 4, comma 4.
Articolo 15 Consultazione Gli Stati membri mettono in atto procedure per garantire che il governo e le autorità pubbliche competenti consultino gli organismi per la parità in materia di legislazione, politiche, procedure e programmi concernenti i diritti e gli obblighi derivanti dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità abbiano il diritto di formulare raccomandazioni su tali questioni, di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio dei relativi esiti.	L'art. 15 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. g).
Articolo 16 Raccolta di dati e accesso ai dati sulla parità 1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità raccolgano dati sulle proprie attività, allo scopo di produrre le relazioni di cui all'articolo 17, lettere b) e c). I dati raccolti dagli organismi per la parità sono disaggregati per i motivi e gli ambiti trattati dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, e conformemente agli indicatori di cui all'articolo 18 della presente	L'art. 16 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. h).



direttiva. Tutti i dati personali raccolti sono anonimizzati oppure, qualora ciò non sia possibile, pseudonimizzati. 2.Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità possano condurre inchieste indipendenti in materia di discriminazione. 3.Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità siano in grado di accedere ai dati statistici relativi ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, in conformità del diritto nazionale, ove gli organismi per la parità ritengano tali dati statistici necessari per una valutazione complessiva della situazione concernente le discriminazioni nello Stato membro, e per redigere le relazioni di cui all'articolo 17, lettera c), della presente direttiva. 4.Gli Stati membri consentono agli organismi per la parità di formulare raccomandazioni in merito ai dati da raccogliere in relazione ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, rivolte a enti pubblici e privati tra cui autorità pubbliche, parti sociali, imprese e organizzazioni della società civile. Gli Stati membri possono altresì consentire agli organismi per la parità di svolgere un ruolo di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità.	
Articolo 17 Relazioni e pianificazione strategica Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità: a) adottino un programma di lavoro che ne definisca le priorità e le prospettive di azione; b) producano e mettano a disposizione del pubblico una relazione annuale sulle proprie attività che contenga il bilancio annuale, indicazioni in merito al personale e una rendicontazione finanziaria; c) e pubblicino almeno ogni quattro anni una o più relazioni, contenenti raccomandazioni, sulla situazione della parità di trattamento e della discriminazione, inclusi gli eventuali problemi strutturali, nel rispettivo Stato membro.	L'art. 16 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett.i).
Articolo 18	



Monitoraggio e relazione 1. Entro il 19 giugno 2026, la Commissione, per mezzo di un atto di esecuzione, compila un elenco di indicatori comuni sul funzionamento degli organismi per la parità designati ai sensi della presente direttiva. Al momento di elaborare gli indicatori la Commissione può consultare l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e le reti di organismi per la parità a livello di Unione. Gli indicatori riguardano le risorse umane, tecniche e finanziarie, l'indipendenza di funzionamento, l'accessibilità e l'efficacia degli organismi per la parità, nonché l'evoluzione del loro mandato, dei loro poteri e della loro struttura, garantendo la comparabilità, l'obiettività e l'attendibilità dei dati raccolti a livello nazionale. Gli indicatori non sono finalizzati alla formulazione di graduatorie o raccomandazioni specifiche per i singoli Stati membri. L'atto di esecuzione è adottato secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 22, paragrafo 2. 2. Entro il 19 giugno 2031 e successivamente ogni 5 anni, gli Stati membri forniscono alla Commissione tutte le informazioni pertinenti relative all'applicazione della presente direttiva. Tali informazioni includono almeno i dati sul funzionamento degli organismi per la parità e tengono conto delle relazioni elaborate dagli organismi per la parità a norma dell'articolo 17, lettere b) e c). 3. La Commissione elabora una relazione sull'applicazione e gli effetti pratici della presente direttiva sulla base delle informazioni di cui al paragrafo 2 e di ulteriori dati pertinenti raccolti a livello nazionale e di Unione, in particolare presso gli organismi per la parità, le reti di organismi per la parità a livello di Unione, come Equinet, le organizzazioni della società civile o altri portatori di interessi, dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. La relazione esamina l'indipendenza di funzionamento e l'efficacia degli organismi per la parità negli Stati membri sulla base degli indicatori stabiliti a norma del paragrafo 1.	
Articolo 19 Dialogo sul funzionamento degli organismi per la parità	L'articolo 19 non è stato recepito in quanto l'adempimento è in capo alle istituzioni europee.



1.Nel quadro del monitoraggio e dell'elaborazione delle relazioni di cui all'articolo 18 e al fine di intensificare il dialogo tra le istituzioni dell'Unione e garantire una maggiore trasparenza, il Parlamento europeo può invitare la Commissione a discutere annualmente le questioni di cui a tale articolo relative al funzionamento degli organismi per la parità designati ai sensi della presente direttiva. 2.Il Parlamento europeo può esprimere il proprio parere in risoluzioni sulle questioni di cui all'articolo 18. 3.La Commissione tiene conto, se del caso, di tutti gli elementi emersi dalle opinioni espresse attraverso il dialogo instaurato a norma del presente articolo, comprese le eventuali risoluzioni del Parlamento europeo sulle questioni di cui all'articolo 18, anche in sede di riesame del funzionamento della presente direttiva.	
Articolo 20 Requisiti minimi 1.Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli dei requisiti minimi previsti dalla presente direttiva. 2.L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nelle materie trattate dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE.	
Articolo 21 Trattamento dei dati personali 1.Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità possano raccogliere e trattare dati personali solo qualora ciò sia necessario per l'adempimento di un compito previsto dalla presente direttiva. 2.Gli Stati membri assicurano che, quando gli organismi per la parità trattano categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679, siano previste misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato.	L'art. 16 è stato recepito dall'articolo 4, comma 1, lett. b) e h).
Articolo 22 Procedura di comitato 1.La Commissione è assistita da un comitato. Esso è un comitato ai sensi del regolamento (UE) n. 182/2011.	L'articolo 22 non è stato recepito in quanto l'adempimento è in capo alle istituzioni europee.



2.Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applica l'articolo 5 del regolamento (UE) n. 182/2011.	
Articolo 23 Modifiche delle direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE Il capo III della direttiva 2000/43/CE e il capo III della direttiva 2004/113/CE sono soppressi. I riferimenti agli organismi per la promozione della parità di trattamento di cui a tali capi si intendono fatti agli organismi per la parità di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della presente direttiva.	L'articolo non richiede disposizioni nazionali di recepimento.
Articolo 24 Recepimento 1.Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro 19 giugno 2026. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri. 2.Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.	
Articolo 25 Entrata in vigore La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella <i>Gazzetta ufficiale dell'Unione europea</i>. L'articolo 23 si applica a decorrere dal 19 giugno 2026.	
Articolo 26 Destinatari Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.	L'articolo non richiede disposizioni nazionali di recepimento



Explanatory document for transposition of directives - non-binding template*	
Directive: Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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	
Transposition deadline(s): 19 giugno 2026	
Contact details (Commission + Member States): Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ufficiolegis@lavoro.gov.it)	
Full title of national transposition measures (+ references as used below and direct link, if existant): Decreto legislativo recante «Attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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»	

Correlation table:		Updated on:	
Directive		National transposition measure**	





Article(s)/Paragraph(s)	Provision(s)/Description of the obligation	Article(s)/Paragraph(s)	Provision(s)	Additional information provided by Commission services	Comments/explanations from Member State
Articolo 1 Scopo, oggetto e ambito di applicazione	1. La presente direttiva stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantire l'indipendenza al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. 2. Gli obblighi imposti agli Stati membri e i compiti attribuiti agli organismi per la parità ai sensi	Articolo 1 Oggetto	1. Il presente decreto contiene disposizioni di adeguamento dell'ordinamento nazionale alla direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024 e alla direttiva (UE) 2024/1500/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024 al fine di rafforzare la tutela della parità di trattamento di cui alle direttive 79/7/CE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, 2000/78/CE del Consiglio, del 27		



	della presente direttiva riguardano i diritti e gli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. 3. La presente direttiva fa salve le disposizioni più specifiche contenute nella direttiva (UE) 2023/970.			novembre 2000, 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, e 2006/54/CE e 2010/41/CE, assicurando la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, ed 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, accesso a beni e servizi e relativa fornitura, nonché in materia di		
--	---	--	--	---	--	--



Articolo 2 Designazione degli organismi per la parità	1. Gli Stati membri designano uno o più organismi («organismi per la parità») per esercitare le competenze stabilite nella presente direttiva. 2. La presente direttiva fa salve le competenze degli ispettori del lavoro o di altri organismi incaricati dell'applicazione della legge e i diritti e le prerogative delle parti sociali secondo il diritto e le prassi nazionali, anche per quanto riguarda	Art. 2, commi 1, 5 e 6 Istituzione dell'Organismo per la parità	occupazione e impiego. 1. A decorrere dal 1° gennaio 2027, è istituito l'Organismo per la parità, quale autorità indipendente, ai sensi dell'ordinamento nazionale, che opera senza vincoli di subordinazione e di gerarchia, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti dal presente decreto, e dotata di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria. (...) 5. L'Organismo per la parità ha sede in Roma in luogo accessibile e fruibile per tutte le persone.		
--	--	--	---	--	--



	i contratti collettivi, nonché la rappresentanza e la difesa in procedimenti giudiziari.		6. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare 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, è individuato il luogo in cui ha sede l'Ufficio dell'Organismo per la parità di cui all'articolo 5. (...)		
Articolo 3 Indipendenza	1. Gli Stati membri adottano misure per garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e liberi da influenze esterne e che non sollecitino né	Art. 2, commi 1, 7 e 8 Istituzione dell'Organismo per la parità	1. A decorrere dal 1° gennaio 2027, è istituito l'Organismo per la parità, quale autorità indipendente, ai sensi dell'ordinamento nazionale, che opera senza vincoli di		

	accettino istruzioni dal governo o da alcun altro ente pubblico o privato nell'adempimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze. In linea con gli obiettivi della presente direttiva e nell'ambito del quadro giuridico applicabile, gli organismi per la parità possono gestire autonomamente le proprie risorse finanziarie e di altro tipo e adottare autonomamente le proprie decisioni per quanto riguarda la struttura interna, i meccanismi di responsabilità, il personale e le			subordinazione e di gerarchia, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti dal presente decreto, e dotata di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria. (...) 7. L'Organismo per la parità provvede all'autonomia gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti ai sensi dell'articolo 6. Le norme dirette a disciplinare la gestione delle spese sono approvate con il regolamento di cui all'articolo 5, comma 1.		
--	---	--	--	---	--	--



	questioni organizzative. 2. Gli Stati membri prevedono procedure trasparenti in materia di selezione, nomina, revoca e potenziali conflitti di interessi del personale degli organismi per la parità che detiene un incarico decisionale o direttivo e, se del caso, dei membri del consiglio di amministrazione, per garantire la competenza e l'indipendenza. 3. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità istituiscano una struttura	Art. 3 Composizione collegiale, requisiti, incompatibilità e nomina dell'Organismo per la parità	8. Il bilancio di previsione e il rendiconto della gestione finanziaria dell'Organismo per la parità sono soggetti al controllo della Corte dei conti. 1. L'Organismo per la parità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti. Nell'ambito della propria autonomia organizzativa, l'Organismo per la parità, con il regolamento di cui all'articolo 5, comma 1, disciplina l'esercizio delle attività del collegio e del presidente. Su proposta del		
--	--	---	---	--	--



	interna che garantisca l'esercizio indipendente e, ove opportuno, delle imparziale loro competenze. 4. Gli Stati membri provvedono affinché la struttura interna degli organismi plurimandato garantisca l'esercizio effettivo del mandato sulla parità.			presidente, con delibera collegiale dell'Organismo per la parità, sono attribuite a ciascuno dei componenti dell'Organismo per la parità deleghe per il compimento di singoli atti o per sovrintendere a determinati settori e attribuzioni dell'Organismo per la parità stesso, in ragione della competenza o dell'esperienza prevalente dei singoli componenti e, nello specifico, a due componenti sono attribuite le deleghe relative alla direttiva 2024/1499 e agli altri due componenti le deleghe relative alla direttiva 2024/1500.		
--	---	--	--	---	--	--

					2. Il presidente e i componenti del collegio sono scelti tra persone di comprovata esperienza o competenza, ed in particolare due componenti in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui alla direttiva 2024/1499, e due in ambito lavoristico di cui alla direttiva 2024/1500. 3. Il presidente e i componenti del collegio 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'Organismo per la parità. 4. Il presidente e i componenti del collegio non possono esercitare, a pena di decadenza, attività professionale, imprenditoriale o di consulenza, non possono svolgere le funzioni di amministratori o dipendenti di enti pubblici o privati, ricoprire uffici pubblici di qualsiasi natura o rivestire cariche elettive, assumere cariche di governo o incarichi all'interno di partiti politici o movimenti		
--	--	--	---	--	--



			politici o in associazioni, organizzazioni, anche sindacali, ordini professionali o comunque organismi che svolgono attività in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1.		
			5. All'atto dell'accettazione della nomina il presidente e i componenti del collegio sono collocati fuori ruolo se dipendenti di pubbliche amministrazioni ovvero magistrati o avvocati dello Stato. Se professori universitari di ruolo, il presidente e i componenti del		



				collegio sono collocati in aspettativa senza assegni ai sensi dell'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382. Il personale collocato fuori ruolo o in aspettativa ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per la durata del mandato. 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.			
				6. Per il periodo di tre anni a decorrere dalla cessazione delle			

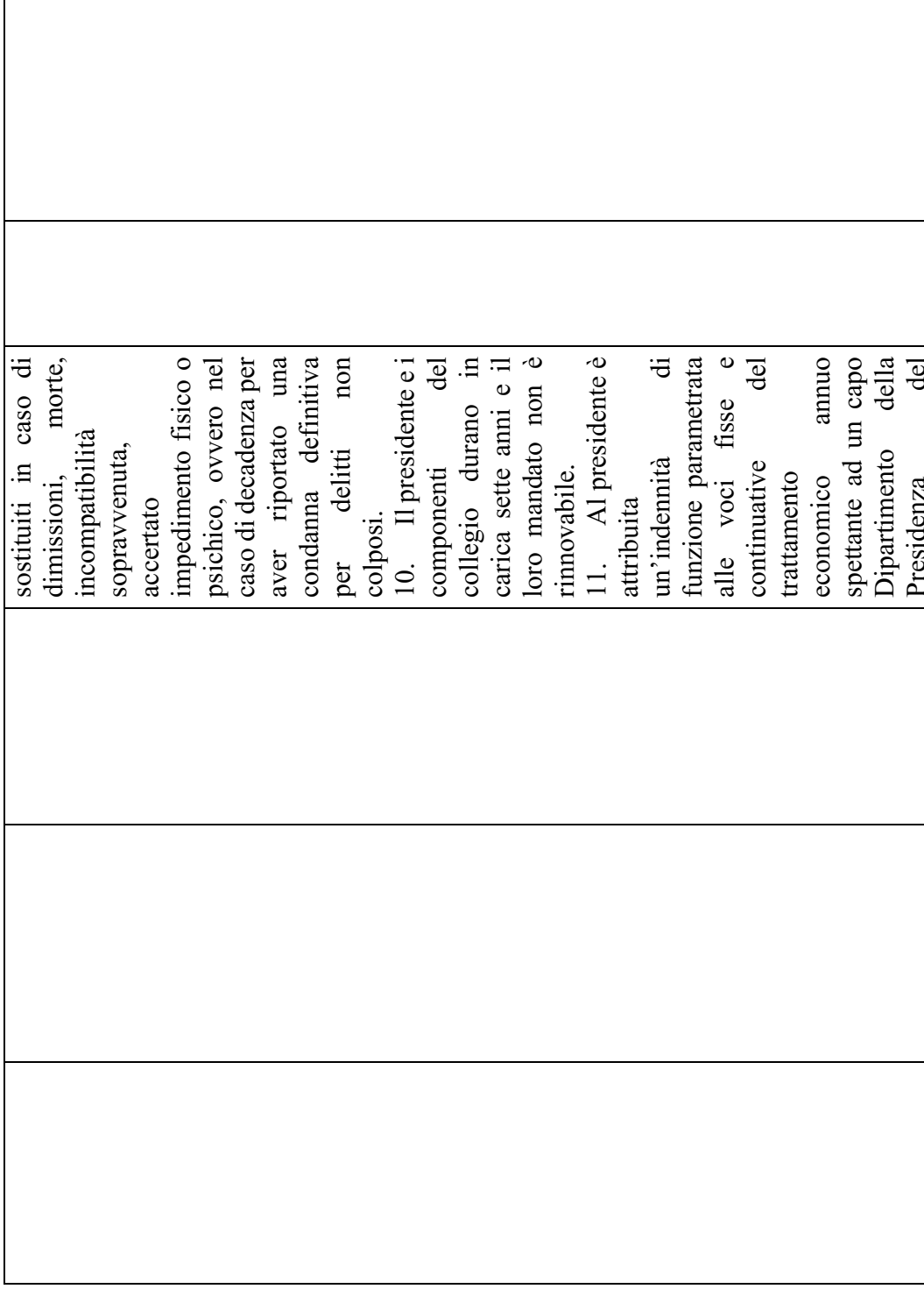


				funzioni, il presidente, i componenti del collegio e i dirigenti dell'Ufficio dell'Organismo per la parità, di cui all'articolo 5, non possono intrattenere rapporti retribuiti di collaborazione, di consulenza o di impiego con le imprese e le associazioni operanti nei settori riconducibili alla materia del contrasto ad ogni forma di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1.			
				7. Il presidente e i componenti del collegio sono nominati con determinazione adottata d'intesa dai Presidenti della			



				Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, garantendo la trasparenza della procedura. In sede di prima applicazione del presente decreto, il presidente e i componenti del collegio sono nominati entro il 31 dicembre 2026 e si insediano a partire dal 1° gennaio 2027. 8. Il presidente e i componenti del collegio non possono essere rimossi o destituiti per motivi connessi allo svolgimento dei loro compiti ed esercitano le funzioni senza vincolo di mandato. 9. Il presidente e i componenti del collegio sono immediatamente		
--	--	--	--	--	--	--





				Consiglio dei ministri. 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. Le indennità di cui al presente comma sono definite con provvedimento dell'Organismo per la parità, da adottarsi entro il 31 gennaio 2027. 12. Al presidente e agli altri componenti spetta il rimborso delle spese sostenute e documentate in occasione di attività istituzionali, secondo		
--	--	--	--	---	--	--



			le modalità stabilite con il regolamento di cui all'articolo 5, comma 1, e comunque nel limite massimo della spesa annua di euro 35.000 autorizzata ai sensi dell'articolo 6.		
		Art. 4, comma 6 Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 6. L'Organismo per la parità si avvale del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ai sensi dell'articolo 1 del testo unico delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato, di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611. (...)		





Articolo 4 Risorse	Gli Stati membri provvedono, in conformità delle rispettive procedure di bilancio nazionali, affinché ciascun organismo per la parità sia dotato delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace, per i motivi indicati e negli ambiti disciplinati dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, incluso il caso in cui gli organismi per la parità facciano parte di	Art. 5 Ufficio dell'Organismo per la parità	1. Per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Organismo per la parità, dalla data di insediamento dello stesso è istituito l'Ufficio dell'Organismo per la parità, posto alle dipendenze dello stesso Organismo. Nell'ambito della propria autonomia organizzativa, l'Organismo per la parità, entro novanta 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		
-----------------------	--	--	--	--	--



	organismi plurimandato.		un codice di condotta per i propri componenti e per il personale dell'Ufficio dell'Organismo per la parità. 2. A decorrere dal 1° gennaio 2028 è istituito 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 dei ministri, ivi comprese quelle di cui alla vigente contrattazione collettiva nazionale. 3. La dotazione organica dell'Organismo per la		
--	-------------------------	--	--	--	--

			parità, nel rispetto dei termini di cui al comma 2, è costituita da una unità dirigenziale di livello generale, da tre unità dirigenziali di livello non generale e da ventinove unità di personale non dirigenziale, di cui diciotto unità di categoria A e undici unità di categoria B, in possesso delle competenze e dei requisiti di professionalità necessari in relazione alle funzioni e alle caratteristiche di indipendenza e imparzialità dell'Organismo per la parità. La dotazione organica è oggetto di revisione quadriennale sulla base delle relazioni di		
--	--	--	---	--	--



				cui all'articolo 4, comma 3. Dalla data di istituzione del ruolo di cui al comma 2, può confluire in mobilità, su richiesta, il personale a tempo indeterminato in avvalimento temporaneo ai sensi del comma 7, fermi restando i limiti della dotazione organica di cui al presente comma. Il personale che non chiede di confluire nel ruolo dell'Organismo rientra nei ruoli delle amministrazioni di provenienza. La Presidenza del Consiglio dei ministri 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. È fatta salva, entro il limite temporale di tre anni dall'istituzione del ruolo dell'Organismo di cui al comma 2, la facoltà di conferire agli 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. A tal fine è autorizzata la spesa di euro 3.477.160 a decorrere dall'anno 2027. Per le		
--	--	--	--	--	---	--	--

			spese di funzionamento è, altresì, autorizzata la spesa di 1.460.660 a decorrere dall'anno 2027. 4. L'Ufficio dell'Organismo per la parità è composto da tre servizi, di cui due con competenza nelle materie di cui alla direttiva UE/2024/1499 e uno nelle materie di cui alla direttiva UE/2024/1500. 5. L'Ufficio dell'Organismo per la parità, nei limiti della dotazione organica di cui al comma 3, può avvalersi anche di personale appartenente ai ruoli delle amministrazioni pubbliche, in posizione di fuori ruolo o comando, ai		
--	--	--	---	--	--



					sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. 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. 6. 6. I due servizi dell'ufficio dell'Organismo per la parità con competenza nelle materie di cui alla direttiva 2024/1499 possono avvalersi di esperti, fino ad un massimo di dieci, di elevata competenza in ambito giuridico, amministrativo, contabile o di comprovata		
--	--	--	--	--	--	--	--



			esperienza in materia di contrasto alle forme di discriminazione di cui all'articolo 1, comma 1. Gli esperti possono prestare la propria opera professionale a titolo gratuito. L'Organismo per la parità, nei limiti delle risorse disponibili, può prevedere un compenso individuale non superiore a euro 65.000 annui al lordo degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'amministrazione, il cui importo è rimesso al regolamento di cui al comma 1, e comunque entro il limite di spesa complessivo annuo non superiore a		
--	--	--	--	--	--



			500.000 euro a decorrere dal 2027.		
			7. In sede di prima applicazione e al fine di consentire l'immediato avvio delle attività dell'Organismo per la parità, sino all'istituzione del ruolo di cui al comma 2 il medesimo Organismo e l'Ufficio di cui al comma 1, nei limiti della spesa autorizzata dal comma 3, si avvalgono del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, di		



				cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, e alla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 2, del citato decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 dicembre 2003 e di personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in posizione di comando, nonché di una unità di personale dirigenziale di livello non generale ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.		
		Art. 6 Disposizioni finanziarie	1. È istituito 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: a) 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; b) quanto a euro 7.327.446 euro annui, mediante corrispondente riduzione del fondo di recepimento della		
--	--	--	--	--	---	--	--



				normativa europea di cui all'articolo 41-bis, della legge 24 dicembre, n. 234. 2. 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. 3. Fatto salvo quanto previsto dal comma 1, dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.	
		Art. 3, commi 11 e 12	(...) 11. Al presidente è attribuita		





		Composizione collegiale, requisiti, incompatibilità e nomina dell'Organismo per la parità	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. 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. Le indennità di cui al presente comma sono definite con provvedimento dell'Organismo per la parità, da adottarsi		
--	--	---	---	--	--



				entro il 31 gennaio 2027. 12. Al presidente e agli altri componenti spetta il rimborso delle spese sostenute e documentate in occasione di attività istituzionali, secondo le modalità stabilite con il regolamento di cui all'articolo 5, comma 1, e comunque nel limite massimo della spesa annua di euro 35.000 autorizzata ai sensi dell'articolo 6.		
Articolo 5 Sensibilizzazione , prevenzione e promozione	1. Gli Stati membri adottano misure adeguate, come ad esempio strategie, per sensibilizzare tutta la popolazione, su tutto il territorio, con particolare attenzione alle	Art. 4, comma 2, lett. a) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni:			



	persone e ai gruppi a rischio di discriminazione, in merito ai diritti ai sensi delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE e all'esistenza di organismi per la parità e dei relativi servizi. 2. Gli Stati membri garantiscono che agli organismi per la parità sia conferito il potere di svolgere attività volte a prevenire la discriminazione e a promuovere la parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.		a) in materia di sensibilizzazione, e prevenzione e promozione: 1) rileva situazioni di squilibrio di genere, in anche in collaborazione con l'Ispettorato nazionale e con gli ispettorati del lavoro territorialmente competenti, al fine di svolgere le funzioni di prevenzione, promozione e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la		
--	--	--	---	--	--



	Tali attività possono comprendere, tra l'altro, la promozione di azioni positive 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 organismi per la			retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. 2) promuove la coerenza delle politiche pubbliche, con particolare riguardo alle politiche del lavoro, rispetto agli indirizzi dell'Unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità. A tal fine, partecipa ai tavoli di partenariato, ai comitati di sorveglianza per i fondi strutturali europei, alle commissioni di parità e ai diversi organismi con funzioni analoghe, istituiti a		
--	--	--	--	---	--	--



	parità possono prendere in considerazione situazioni specifiche di svantaggio derivanti dalla discriminazione intersezionale, che è intesa come discriminazione fondata sul sesso in combinazione con uno o più motivi di discriminazione protetti a norma della direttiva 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE o 2004/113/CE. 3. Gli Stati membri e gli organismi per la parità prendono in considerazione gli strumenti e le modalità di		qualunque livello territoriale; (...)		
--	---	--	--	--	--



	comunicazione appropriati a ciascun gruppo di destinatari. Riservano particolare attenzione ai gruppi che possono incontrare ostacoli nell'accedere alle informazioni, ad esempio a causa della precarietà delle loro condizioni economiche, dell'età, della disabilità, del grado di istruzione, della nazionalità o del titolo di soggiorno o della difficoltà di accedere a strumenti online.				
Articolo 6 Assistenza alle vittime	1. Gli Stati membri provvedono affinché gli	Art. 4, comma 2, lett. b) e h)	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in		



	organismi per la parità siano in grado di fornire assistenza alle vittime ai sensi dei paragrafi da 2 a 4. Ai fini della presente direttiva, per «vittime» si intendono tutte le persone — indipendentemente , ad esempio, dallo status socioeconomico, dalle opinioni politiche, dall'età, dallo stato di salute, dalla nazionalità, dal titolo di soggiorno, dalla lingua, dal colore della pelle, dal grado di istruzione, dal genere, dall'identità di genere, dall'espressione di	Funzioni e prerogative dell'Organismo	relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) b) in materia di assistenza alle vittime, fornisce assistenza alle presunte vittime che ritengano di aver subito una discriminazione ai sensi degli articoli 4 e 5 della direttiva 2006/54/CE e dell'articolo 4 della direttiva 2010/41/UE, ai sensi dell'articolo 35bis del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198; (...) h) svolge, altresì, i compiti di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto		
--	---	---------------------------------------	--	--	--



	genere o dalle caratteristiche sessuali — che ritengono di aver subito una discriminazione ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE o dell'articolo 4 della 2010/41/UE. 2. Gli organismi per la parità sono in grado di ricevere denunce di discriminazioni. 3. Gli organismi per la parità offrono assistenza alle vittime, in primo luogo informandole in merito: a) al quadro giuridico, anche con una consulenza mirata alla loro situazione specifica; b) ai servizi offerti	Art. 7, comma 5, lett. b), n. 1 Disposizioni transitorie e finali	legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalle consigliere e dai consiglieri di parità; (...) (...) 5. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 sono apportate le seguenti modifiche: (...) b) al libro III, titolo I, sono apportate le seguenti modifiche: 1. Al capo III “Tutela giudiziaria”, dopo l’articolo 35, è introdotto il seguente: “Articolo 35-bis Assistenza alle vittime		
--	--	--	---	--	--



	dall'organismo per la parità e ai relativi aspetti procedurali; c) ai mezzi di ricorso disponibili, compresa la possibilità di promuovere un'azione giudiziaria; d) alle disposizioni applicabili in materia di riservatezza e alla protezione dei dati personali; e e) alla possibilità di ottenere un sostegno psicologico o di altro tipo da altri organismi od organizzazioni. 4. Gli organismi per la parità informano i denunciante, entro un termine ragionevole, se la denuncia sarà			1. Coloro che ritengono di aver subito una discriminazione ai sensi del capo II del presente titolo possono presentare una denuncia all'Organismo di parità, a norma degli articoli 36 e 37. Le denunce possono essere presentate sia di persona, in forma orale, che per iscritto, anche con l'utilizzo di modalità telematiche, così da garantire il più ampio accesso ai servizi offerti dagli organismi per la parità, nonché gli accomodamenti ragionevoli per assicurare alle persone con disabilità parità di accesso e di tutela. I dati personali		
--	--	--	--	--	--	--

	archiviata oppure se vi sono motivi per darvi seguito.		raccolti sono trattati a norma del Regolamento (UE)/2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, come modificato e integrato dal decreto 10 agosto 2018, n. 101, con l'adozione delle misure appropriate e specifiche previste per le categorie particolari di dati di cui all'articolo 9 del medesimo Regolamento. 2. L' Organismo di parità offre assistenza gratuita alle vittime, fornendo loro una consulenza mirata alla loro situazione specifica ed informandole in merito: a) alla normativa applicabile;		
--	--	--	--	--	--

			b) ai servizi offerti e ai relativi aspetti procedurali; c) ai mezzi di ricorso disponibili, sia in via giudiziale che stragiudiziale; d) alle disposizioni applicabili in materia di riservatezza e protezione dei dati personali; e) alla possibilità di ottenere un sostegno psicologico o di altro tipo, anche per il tramite di altri organismi od organizzazioni, quali i centri antiviolenza. 3. Effettuata una prima istruttoria, l'Organismo di parità stabilisce con parere motivato se dar seguito alla denuncia o archiviarla e ne
--	--	--	---



				informa i denunciati. 4. 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. 5. L' Organismo di parità pubblica almeno la sintesi dei propri pareri motivati e delle proprie decisioni di particolare rilevanza, anonimizzati a norma del Regolamento (UE)/2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, come modificato e integrato dal decreto 10 agosto 2018, n. 101.”.		
--	--	--	--	---	--	--





Articolo 7 Risoluzione alternativa delle controversie	Gli organismi per la parità sono in grado di offrire alle parti la possibilità di cercare una risoluzione alternativa della controversia. Tale procedura può essere condotta dallo stesso organismo per la parità oppure da un altro ente competente conformemente al diritto e alle prassi nazionali; in quest'ultimo caso l'organismo per la parità può formulare osservazioni a tale ente. Tale risoluzione alternativa delle controversie può assumere diverse forme, come la	Art. 4, comma 2, lett. c) e h) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) c) in materia di risoluzione alternativa delle controversie, 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 nelle materie richiamate dalla direttiva 2024/1500. In		
--	---	---	--	--	--



	mediazione o la conciliazione, conformemente al diritto e alle prassi nazionali. Il mancato raggiungimento della risoluzione alternativa non preclude alle parti di esercitare il diritto di agire in giudizio. Gli Stati membri assicurano che ci sia un termine di prescrizione sufficiente a garantire che le parti di una controversia possano avviare un'azione giudiziaria, ad esempio sospendendo il termine di prescrizione mentre le parti			quest'ultimo caso, l'Organismo per la parità formula osservazioni. In ogni caso, l'attivazione del tentativo di risoluzione alternativa delle controversie interrompe i termini di prescrizione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ai fini dell'esercizio dell'azione giudiziaria, adotta pareri non vincolanti relativi alla sussistenza di una discriminazione, a norma dell'articolo 35bis del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e formula proposte di mediazione; (...)		
--	---	--	--	--	--	--



	partecipano a una procedura di risoluzione alternativa delle controversie.	Art. 7, comma 5, lett. b), n. 2 Disposizioni transitorie e finali	h) svolge, altresì, i compiti di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 , nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalle consigliere e dai consiglieri di parità; (...) (...) 5. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 sono apportate le seguenti modifiche: (...) b) al libro III, titolo I, sono apportate le seguenti modifiche: (...) 2. Al capo III “Tutela giudiziaria”, dopo l’articolo 39, è introdotto il seguente:		Cfr. articolo 37, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
--	--	--	--	--	---

					“Articolo 39-bis Risoluzione alternativa delle controversie 1. Nel caso in cui la violazione delle disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo II sia ascritta ad una pubblica amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Organismo di parità è tenuto a promuovere un tentativo di conciliazione, a norma dell'articolo 410 del codice di procedura civile, nel corso del quale all'amministrazione convenuta può essere richiesto di presentare un piano per la rimozione delle discriminazioni		
--	--	--	--	--	---	--	--





Articolo 8 Accertamenti	1. Gli Stati membri provvedono affinché agli organismi per la parità sia conferito il potere di svolgere accertamenti sull'esistenza di una violazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE e	Art. 4, comma 2, lett. d) Funzioni e prerogative dell'Organismo	vincolante, da attuare entro un termine non superiore a centoventi giorni. 2. L' Organismo di parità può svolgere attività di mediazione, ai sensi del decreto legislativo n. 4 marzo 2010, n. 28. La mediazione è gratuita per il ricorrente.”.		
		Art. 4, comma 2, lett. d) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) d) in materia di accertamenti, svolge controlli su base documentale sull'esistenza di una		



	2010/41/UE. 2. Gli Stati membri stabiliscono un quadro di riferimento per lo svolgimento degli accertamenti che consente agli organismi per la parità di appurare i fatti. In particolare, tale quadro conferisce agli organismi per la parità i diritti effettivi di accesso alle informazioni e ai documenti necessari per stabilire se vi sia stata discriminazione. Tale quadro prevede inoltre meccanismi adeguati affinché gli organismi per la parità cooperino a tale scopo con gli		violazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, con facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti dell'Organismo medesimo, nonché con facoltà di cooperare a tale scopo con gli enti pubblici competenti; (...)		
--	--	--	---	--	--



	enti pubblici competenti. 3. Gli Stati membri possono altresì conferire a un altro organismo competente, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, i poteri di cui ai paragrafi 1 e 2. Una volta completati gli accertamenti, tale organismo competente fornisce all'organismo per la parità, su sua richiesta, informazioni in merito ai relativi risultati. 4. Gli Stati membri possono prevedere che non siano avviati né portati avanti accertamenti a norma del				
--	--	--	--	--	--



	paragrafo 1 del presente articolo e dell'articolo 9 se sullo stesso caso sono pendenti procedimenti giudiziari.				
Articolo 9 Pareri e decisioni	1. Gli Stati membri provvedono affinché agli organismi per la parità sia conferito il potere di fornire e documentare la loro valutazione del caso, comprendente un accertamento dei fatti e una conclusione motivata sull'esistenza di discriminazioni. Gli Stati membri decidono se ciò debba avvenire mediante pareri non vincolanti o	Art. 4, comma 2, lett. e) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) e) in materia di pareri e raccomandazioni: 1) formula raccomandazioni e pareri non vincolanti a seguito di istanze pervenute e connesse alle discriminazioni di cui alle materie richiamate dalla direttiva 2024/1500,		

	decisioni vincolanti. 2. Se del caso, sia i pareri non vincolanti sia le decisioni vincolanti comprendono misure specifiche atte a porre rimedio a qualsiasi violazione del principio della parità di trattamento constatata e a prevenire il ripetersi. Gli Stati membri stabiliscono meccanismi adeguati per dar seguito a pareri non vincolanti, come ad esempio gli obblighi di riscontro, nonché per l'esecuzione delle decisioni vincolanti. 3. Gli			attraverso l'accertamento e la documentazione dei fatti e la formalizzazione di una conclusione motivata sull'esistenza o meno di discriminazioni, al fine di porre rimedio alle violazioni accertate; 2) pubblica, in forma sintetica, i pareri e le raccomandazioni di particolare rilevanza; (...)		
--	--	--	--	---	--	--



	organismi per la parità pubblicano almeno la sintesi dei propri pareri e delle proprie decisioni che ritengono di particolare rilevanza.				
Articolo 10 Contenzioso	1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità abbiano il diritto di agire in giudizio nei procedimenti civili e amministrativi relativi all'attuazione del principio della parità di trattamento sancito dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, come indicato ai paragrafi da 2 a 4	Art. 4, comma 2, lett. f) e h) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) f) in materia di tutela giurisdizionale, è legittimata ad agire in giudizio, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto del		



	del presente articolo, conformemente al diritto e alle prassi nazionali in materia di ammissibilità delle azioni, comprese eventuali disposizioni che impongano il consenso della vittima. 2. Il diritto dell'organismo per la parità di agire in giudizio comprende il diritto di presentare osservazioni agli organi giurisdizionali conformemente al diritto e alle prassi nazionali. 3. Il diritto degli organismi per la parità di agire in giudizio			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 sancito dalle direttive richiamate dalla direttiva 2024/1500, nel rispetto delle norme processuali di rito, di partecipare a procedimenti giudiziari a sostegno delle vittime, anche in qualità di parte civile o presentando osservazioni tecniche,		
--	--	--	--	--	--	--



	comprende inoltre almeno uno dei casi seguenti: a) il diritto di avviare un procedimento giudiziario per conto di una o più vittime; b) il diritto di partecipare a procedimenti giudiziari a sostegno di una o più vittime; oppure c) il diritto di avviare un procedimento giudiziario in nome proprio, al fine di difendere l'interesse pubblico. 4. Il diritto dell'organismo per la parità di agire in giudizio comprende il diritto di agire come parte nel procedimento			conformemente alle disposizioni vigenti; (...) h) svolge, altresì, i compiti di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 , nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalle consigliere e dai consiglieri di parità; (...)		
--	--	--	--	---	--	--



	relativo all'esecuzione o al controllo giurisdizionale di decisioni vincolanti, laddove gli organismi per la parità siano autorizzati ad adottare tali decisioni a norma dell'articolo 9, paragrafo 1.				
Articolo 11 Garanzie procedurali	Gli Stati membri provvedono affinché, nelle procedure di cui agli articoli da 6 a 10, siano tutelati i diritti di difesa delle persone fisiche e giuridiche coinvolte. Le decisioni vincolanti di cui all'articolo 9 sono soggette al controllo	Art. 4, comma 2, lett. f) e h) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) f) in materia di tutela giurisdizionale, è legittimata ad agire in giudizio, in forza di delega, rilasciata per		

	giurisdizionale in conformità del diritto nazionale.		atto pubblico o scrittura privata autenticata, 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 sancito dalle direttive richiamate dalla direttiva 2024/1500, nel rispetto delle norme processuali di rito, di partecipare a procedimenti giudiziari a sostegno delle vittime, anche		
--	--	--	--	--	--



				in qualità di parte civile o presentando osservazioni tecniche, conformemente alle disposizioni vigenti; (...) h) svolge, altresì, i compiti di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalle consigliere e dai consiglieri di parità; (...)		
Articolo 12 Parità di accesso	1. Gli Stati membri garantiscono a tutti, su base paritaria, l'accesso ai servizi e alle pubblicazioni degli organismi per la parità. 2. Gli organismi per la	Art. 4, comma 4 Funzioni e prerogative dell'Organismo		(...) 4. L'Organismo per la parità esercita le funzioni di cui al presente articolo sull'intero territorio nazionale, con particolare riguardo alle zone rurali e		



	parità garantiscono che non vi siano barriere alla presentazione di denunce, ad esempio attraverso la possibilità di ricevere denunce oralmente, per iscritto e online. 3. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità forniscano gratuitamente i loro servizi ai denunciatori sull'intero territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote.		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. (...)		
Articolo 13 Accessibilità e accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità	Gli Stati membri garantiscono accessibilità e offrono accomodamenti ragionevoli alle	Art. 4, comma 4 Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 4. L'Organismo per la parità esercita le funzioni di cui al presente articolo sull'intero territorio		

	persone con disabilità assicurare loro parità di accesso a tutti i servizi e a tutte le attività degli organismi per la parità, tra cui l'assistenza alle vittime, la gestione delle denunce, la risoluzione alternativa delle controversie, informazioni e pubblicazioni, nonché le attività di prevenzione, promozione e sensibilizzazione.		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. (...)		
Articolo 14 Cooperazione	Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità dispongano di meccanismi adeguati per cooperare, nei	Art. 2, comma 4, Istituzione dell'Organismo per la parità	(...) 4. L'Organismo per la parità, fermo quanto precisato al comma 1, promuove e garantisce la collaborazione con le amministrazioni e le		





	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, a livello nazionale, regionale e locale, nonché in altri Stati membri e a livello dell'Unione e internazionale.	Art. 4, comma 5 Funzioni e prerogative dell'Organismo	autorità nazionali, dell'Unione europea e internazionali operanti negli ambiti individuati al comma 1. (...) (...) 5. L'Organismo per la parità, nell'esercizio delle funzioni di cui al presente articolo, 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. (...)		
--	---	---	--	--	--



Articolo 15 Consultazione	Gli Stati membri mettono in atto procedure per garantire che il governo e le autorità pubbliche competenti consultino gli organismi per la parità in materia di legislazione, politiche, procedure e programmi concernenti i diritti e gli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità abbiano il diritto di formulare raccomandazioni su tali	Art. 4, comma 2, lett. g) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) g) in materia di consultazioni, garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche nelle materie di competenza richiamate dalla direttiva 2024/1500, formulando su richiesta raccomandazioni non vincolanti con facoltà di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio dei relativi esiti, adottando inchieste		
------------------------------	---	---	---	--	--



	questioni, di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio dei relativi esiti.		indipendenti in materia di discriminazioni, relazioni indipendenti e raccomandazioni e i monitorandone i relativi esiti; verifica, altresì, lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità e 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 di cui al presente decreto;		
--	---	--	---	--	--



Articolo 16 Raccolta di dati e accesso ai dati sulla parità	1. Gli Stati membri provvedono gli affinché gli organismi per la parità raccolgano dati sulle proprie attività, allo scopo di produrre le relazioni di cui all'articolo 17, lettere b) e c). I dati raccolti dagli organismi per la parità sono disaggregati per i motivi e gli ambiti disciplinati dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, e conformemente agli indicatori di cui all'articolo 18 della presente direttiva. Tutti i	Art. 4, comma 2, lett. g) Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) (...) 2. Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...) g) in materia di consultazioni, garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche nelle materie di competenza richiamate dalla direttiva 2024/1500, formulando su richiesta raccomandazioni non vincolanti con facoltà di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio dei		
--	--	--	--	--	--

	dati personali raccolti sono anonimizzati oppure, qualora ciò non sia possibile, pseudonimizzati. 2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità possano condurre inchieste indipendenti in materia di discriminazione. 3. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità siano in grado di accedere ai dati statistici relativi ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, in conformità del		relativi esiti, adottando inchieste indipendenti in materia di discriminazioni, relazioni indipendenti e raccomandazioni e monitorandone i relativi esiti; verifica, altresì, lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità e 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	
--	--	--	---	--





	diritto nazionale, ove gli organismi per la parità ritengano tali dati statistici necessari per una valutazione complessiva della situazione concernente le discriminazioni nello Stato membro, e per redigere le relazioni di cui all'articolo 17, lettera c), della presente direttiva. 4. Gli Stati membri consentono agli organismi per la parità di formulare raccomandazioni in merito ai dati da raccogliere in relazione ai diritti e agli obblighi derivanti dalle direttive			discriminazioni di cui al presente decreto; (...)		
--	---	--	--	---	--	--



		2006/54/CE e 2010/41/UE, rivolte a enti pubblici e privati tra cui autorità pubbliche, parti sociali, imprese e organizzazioni della società civile. Gli Stati membri possono altresì consentire agli organismi per la parità di svolgere un ruolo di coordinamento nella raccolta di dati sulla parità.			
Articolo 17 Relazioni pianificazione strategica		Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità: a) adottino un programma di lavoro che ne definisca le priorità e le prospettive di	Art. 4, comma 3 Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 3. L'Organismo per la parità in materia di relazioni e programma delle attività: a) adotta periodicamente un programma delle	



	azione; b) producano e mettano a disposizione del pubblico una relazione annuale sulle proprie attività che contenga il bilancio annuale, indicazioni in merito al personale e una rendicontazione finanziaria; e c) pubblicino almeno ogni quattro anni una o più relazioni, contenenti raccomandazioni, sulla situazione della parità di trattamento e della discriminazione, inclusi gli eventuali problemi strutturali, nel			attività, che ne definisca priorità e strategie di azione; b) predispona e pubblica nel proprio sito internet istituzionale una relazione annuale sulle attività svolte che contenga indicazioni sul bilancio annuale, nonché informazioni in ordine al personale e alla rendicontazione finanziaria, tenendo conto degli indicatori comuni elaborati dalla Commissione europea, a norma dell'articolo 18 della direttiva 2024/1500; c) trasmette entro il 30 settembre di ogni anno una relazione sull'attività svolta alle Camere; d) pubblica ogni quattro anni una		
--	--	--	--	---	--	--



Articolo 18 Monitoraggio e relazione	rispettivo Stato membro.		relazione, contenente indicazioni sulla situazione della parità di trattamento e della discriminazione, nonché eventuali raccomandazioni per garantire una più efficace attuazione delle disposizioni delle direttive di cui all'articolo 1. (...)		
	1. Entro il 19 giugno 2026, la Commissione, per mezzo di un atto di esecuzione, compila un elenco di indicatori comuni sul funzionamento degli organismi per la parità designati ai sensi della presente direttiva. Al momento di elaborare gli	Art. 4, comma 3 Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 3. L'Organismo per la parità in materia di relazioni e programma delle attività: a) adotta periodicamente un programma delle attività, che ne definisca priorità e strategie di azione; b) predispone e pubblica nel proprio sito internet		



	indicatori la Commissione può consultare l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e le reti di organismi per la parità a livello di Unione. Gli indicatori riguardano le risorse umane, e tecniche finanziarie, l'indipendenza di funzionamento, l'accessibilità e l'efficacia degli organismi per la parità, nonché l'evoluzione del loro mandato, dei loro poteri e della loro struttura, garantendo la		istituzionale una relazione annuale sulle attività svolte che contenga indicazioni sul bilancio annuale, nonché informazioni in ordine al personale e alla rendicontazione finanziaria, tenendo conto degli indicatori comuni elaborati dalla Commissione europea, a norma dell'articolo 18 della direttiva 2024/1500; c) trasmette entro il 30 settembre di ogni anno una relazione sull'attività svolta alle Camere; d) pubblica ogni quattro anni una relazione, contenente indicazioni sulla situazione della parità di trattamento e della discriminazione, nonché eventuali	
--	--	--	--	--



	comparabilità, l'obiettività e l'attendibilità dei dati raccolti a livello nazionale. Gli indicatori non sono finalizzati alla formulazione di graduatorie o raccomandazioni specifiche per i singoli Stati membri. L'atto di esecuzione è adottato secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 22, paragrafo 2. 2. Entro il 19 giugno 2031 e successivamente ogni 5 anni, gli Stati membri forniscono alla Commissione tutte le informazioni pertinenti relative all'applicazione della presente			raccomandazioni per garantire una più efficace attuazione delle disposizioni delle direttive di cui all'articolo 1. (...)		
--	---	--	--	--	--	--



	direttiva. Tali informazioni includono almeno i dati sul funzionamento degli organismi per la parità e tengono conto delle relazioni elaborate dagli organismi per la parità a norma dell'articolo 17, lettere b) e c). 3. La Commissione elabora una relazione sull'applicazione e gli effetti pratici della presente direttiva sulla base delle informazioni di cui al paragrafo 2 e di ulteriori dati pertinenti raccolti a livello nazionale e di Unione dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti				
--	--	--	--	--	--



	fondamentali e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, in particolare presso gli organismi per la parità, le reti di organismi per la parità a livello di Unione, come Equinet, le organizzazioni della società civile o altri portatori di interessi. La relazione esamina l'indipendenza di funzionamento e l'efficacia degli organismi per la parità negli Stati membri sulla base degli indicatori stabiliti a norma del paragrafo 1.				
Articolo 19	1. Nel quadro del monitoraggio e				



Dialogo sul funzionamento degli organismi di parità	dell'elaborazione della relazione di cui all'articolo 18 e al fine di intensificare il dialogo tra le istituzioni dell'Unione e garantire una maggiore trasparenza, il Parlamento europeo può invitare la Commissione a discutere annualmente le questioni di cui a tale articolo relative al funzionamento degli organismi per la parità designati ai sensi della presente direttiva. 2. Il Parlamento europeo può esprimere il proprio parere in				
---	--	--	--	--	--



	risoluzioni sulle questioni di cui all'articolo 18. 3. La Commissione tiene conto, se del caso, di tutti gli elementi emersi dalle opinioni espresse attraverso il dialogo instaurato a norma del presente articolo, comprese le eventuali risoluzioni del Parlamento europeo sulle questioni di cui all'articolo 18, anche in sede di riesame del funzionamento della presente direttiva.				
Articolo 20 Requisiti minimi	1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più				



					favorevoli dei requisiti minimi previsti dalla presente direttiva. 2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nelle materie trattate dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
Articolo 21 Trattamento dei dati personali	1. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi per la parità possano raccogliere e trattare dati personali solo	Art. 4, comma 8 Funzioni e prerogative dell'Organismo	(...) 8. La raccolta e il trattamento di dati personali da parte dell'Organismo per la parità avvengono nel rispetto delle disposizioni del		



	qualora ciò sia necessario per l'adempimento di un compito previsto dalla presente direttiva. 2. Gli Stati membri assicurano che, quando gli organismi per la parità trattano categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, del paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679, siano previste misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato.			regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, ivi comprese le misure specifiche previste per il trattamento delle categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9, del paragrafo 1, del medesimo regolamento.		
Articolo 22 Procedura di comitato	1. La Commissione è assistita da un comitato. Esso è un					

	comitato ai sensi del regolamento (UE) n. 182/2011. 2. Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applica l'articolo 5 del regolamento (UE) n. 182/2011.				
Articolo 23 Modifiche delle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE	L'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE sono soppressi. I riferimenti agli organismi per la promozione della parità di trattamento di cui a tali articoli si intendono fatti agli organismi per la parità di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della presente direttiva.	Art. 2, comma 2 Istituzione dell'Organismo di parità	(...) 2. L'Organismo per la parità subentra alla consiglieria o consigliere nazionale di parità. (...) (...) Negli ambiti di cui all'articolo 1, in relazione alle funzioni di cui alla direttiva 2024/1500, l'Organismo per la parità svolge le seguenti funzioni: (...))		



			h) svolge, altresì, i compiti di cui agli articoli 15 e da 36 a 41-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalle consigliere e dai consiglieri di parità; i) per lo svolgimento dei compiti di cui al presente comma, possono essere costituite, d'intesa con le Regioni e le Province autonome, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, apposite sezioni operanti a livello territoriale sotto il coordinamento dell'Organismo di parità. Laddove costituite, le sezioni di cui al primo		
--	--	--	--	--	--



			periodo subentrano alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, effettivi e supplenti.		
	Articolo 7, commi 1, 5, lett. a), 6 e 7 Disposizioni transitorie e finali	1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino alla data di insediamento dell'Organismo per la parità, prevista dall'articolo 3, comma 7, l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, di			



				cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, e la consigliera o il consigliere di parità, a qualunque livello operanti, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, continuano ad operare avvalendosi della dotazione organica già in essere. Ai fini e per gli effetti del presente comma, i contratti stipulati ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono prorogati e rimangono vigenti sino alla data di istituzione del ruolo di cui all'articolo 5, comma 2. (...)		
--	--	--	--	--	--	--



				5. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 sono apportate le seguenti modifiche: a) al Libro I, Titolo II: a. è abrogato il Capo III “Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici”, articoli da 8 a 11. b. è abrogato il Capo IV “Consigliere e consiglieri di parità”, articoli da 12 a 20. (...) 6. Ogni riferimento al Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed		
--	--	--	--	---	--	--





				uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, comunque denominati, contenuto in disposizioni vigenti, di qualunque rango, è da intendersi effettuato all'Organismo di parità, ove compatibile con le relative competenze come delineate nel presente decreto. È abrogata ogni ulteriore disposizione, anche contenuta in allegati o in norme di rinvio, incompatibile con l'istituzione dell'Organismo di parità. 7. A decorrere dalla data del 1° gennaio		
--	--	--	--	--	--	--

				2027, l'Organismo per la parità subentra, senza soluzione di continuità, in tutti i rapporti giuridici, finanziari, contrattuali e progettuali facenti capo all'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, nonché alle consigliere o al consiglieri di parità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ivi compresi quelli derivanti da finanziamenti dell'Unione europea o da fondi nazionali.		
--	--	--	--	--	--	--



Articolo 24 Recepimento	1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 19 giugno 2026. Essi ne informano immediatamente la Commissione. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri. 2. Gli				
----------------------------	---	--	--	--	--



	Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.				
--	--	--	--	--	--

Yellow: Articles/paragraphs where transposition is required
Green: Articles/paragraphs where transposition is optional; if a MS opts for transposing such provisions (often exemptions or voluntary measures), the Member States have to ensure a correct transposition.
White: Articles/paragraphs where transposition is not required

* This is a meant to be a general template adaptable to the directive concerned and its specific needs. Categories may remain empty if not applicable (e.g. the "provision" columns if the articles/paragraphs have already been sufficiently referenced). This table can also be completed/replaced by other explanatory documents. Several tables or explanatory documents can be provided. Views expressed in this guidance, including the colour code, reflect only the understanding of the Commission services and are without prejudice to any Commission action or position on the matter. The information provided does not prejudice the Commission's assessment of the completeness or conformity of national transposition measures, nor of their capacity to satisfy the requirements of legal certainty imposed the Court of Justice of the European Union, which is the only source of definitive interpretation of EU law.

**This column should include pre-dating or general measures serving to incorporate the directive into national legislation that could impact its transposition. In this case, the relationship of those measures with the provisions of the Directive should be clearly explained.



ANALISI DELL'IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (A.I.R.)

(Allegato 2 della direttiva del P.C.M. in data 16 febbraio 2018 – G.U. 10 aprile 2018, n. 83)

Provvedimento:

Amministrazioni proponente: Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Referenti: Uffici legislativi, Dott.ssa Giovanna Romeo e Avv. Giuseppe Zuccaro

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

Il provvedimento in esame è volto a dare attuazione alle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 contenute nell' Allegato A, n. 16 e n. 17, della legge 13 giugno 2025, n. 91 recante "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024".

Le direttive tengono conto della raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione (10), traendo spunto da alcune delle sue disposizioni e dall'approccio ivi raccomandato. Tali norme si ispirano, altresì, ad altri strumenti pertinenti, come la raccomandazione riveduta di politica generale n. 2 sugli organismi per la promozione dell'uguaglianza, adottata dalla commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (European Commission against Racism and Intolerance) e i principi di Parigi relativi allo status delle istituzioni nazionali per i diritti umani adottati dalle Nazioni Unite, che si applicano alle istituzioni nazionali per i diritti umani.

L'intervento in parola si colloca in un quadro istituzionale e normativo in rapida evoluzione. Da un lato, il consolidamento delle Strategie europee per l'uguaglianza e l'adozione delle nuove direttive sugli standard degli Equality Bodies hanno rafforzato il ruolo degli organismi di parità come presidi essenziali dello Stato di diritto. Dall'altro, il contesto nazionale e internazionale attraversato da tensioni sociali, geopolitiche e culturali che incidono in modo diretto sulle forme del pregiudizio e sull'intensità dei discorsi d'odio, in particolare negli spazi digitali.

Lo schema di decreto legislativo, di recepimento delle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500, istituisce un organismo indipendente per la parità al fine di rafforzare la tutela della parità di trattamento di cui alle direttive 79/7/CE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE ed assicurare la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, ed 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, accesso a beni e servizi e relativa fornitura, nonché in materia di occupazione e impiego. Il provvedimento configura l'istituendo Organismo per la parità come autorità indipendente, autonoma rispetto all'indirizzo politico e dotata delle competenze e dei poteri necessari per esercitare pienamente le funzioni attribuite dalla direttiva. L'Organismo opera senza vincoli di subordinazione e gerarchia ed è dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria.

Il presente decreto legislativo intende, pertanto, trasporre nel diritto nazionale la disciplina europea, assicurando il rispetto dei principi di autonomia, indipendenza ed efficacia dell'Organismo per la parità, nonché armonizzare il quadro normativo interno con gli standard minimi fissati dal diritto dell'Unione, in conformità alla procedura di recepimento e alle scadenze stabilite dall'articolo 24 della Direttiva (UE) 2024/1499 e dall'articolo 24 della Direttiva (UE) 2024/1500, che richiedono l'adozione delle disposizioni necessarie entro il 19 giugno 2026.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Il monitoraggio dell'attuazione delle Convenzioni internazionali ha consentito all'Italia, attraverso un costante dialogo con i Comitati delle Nazioni Unite, l'Alto Commissariato ONU per i Diritti Umani, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), la Commissione Europea contro il Razzismo e l'Intolleranza (ECRI), l'OSCE e altri enti competenti, con l'EMLER (Meccanismo internazionale di esperti indipendenti per la promozione della giustizia razziale e dell'uguaglianza nel contesto dell'applicazione della legge), con Equinet ed EIGE il rafforzamento della cooperazione internazionale sul tema dell'uguaglianza e della non discriminazione.

I principi di uguaglianza e di non discriminazione hanno orientato nel corso degli anni l'evoluzione delle politiche pubbliche e dei sistemi di tutela, contribuendo a rafforzare gli strumenti amministrativi e normativi volti a prevenire e contrastare trattamenti discriminatori nei diversi ambiti della vita sociale.

Il fenomeno delle discriminazioni continua a manifestarsi sia nei contesti fisici sia negli spazi digitali, assumendo forme differenziate a seconda dei canali attraverso cui emerge. Accanto alle segnalazioni dirette delle persone che si dichiarano vittime o testimoni di atti discriminatori, assumono infatti un peso crescente le evidenze provenienti dal monitoraggio sistematico della cronaca e dei contenuti diffusi attraverso i media e le piattaforme online.

I dati aggiornati relativi all'anno 2025 confermano la rilevanza strutturale del fenomeno e la sua complessità. Per quanto riguarda le segnalazioni dirette, nel corso dell'anno sono pervenuti al Contact Center dell'UNAR, attraverso i canali istituzionali (numero verde, e-mail e sito web), 911 casi pertinenti di discriminazione. L'analisi per fattore evidenzia una netta prevalenza delle segnalazioni fondate sull'origine etnica e sul colore della pelle, che rappresentano 639 casi, pari al 70,1% del totale, seguite dalle discriminazioni basate sulla religione o convinzioni personali (111 casi, 12,2%), sull'orientamento sessuale e identità di genere (53 casi, 5,8%), sulla disabilità (48 casi, 5,3%, limitatamente alle segnalazioni pervenute fino al 30 aprile 2025) e sull'età (32 casi, 3,5%).

A decorrere dal mese di maggio 2025, in attuazione del protocollo di intesa tra l'UNAR e l'Autorità Garante nazionale per i diritti delle persone con disabilità, le segnalazioni relative alla disabilità sono oggetto di una gestione coordinata tra i due enti. Nel periodo maggio-dicembre 2025, sono state censite 1.135 segnalazioni riferite a tale ground, di cui 907 pertinenti (79,9%) e 228 non pertinenti (20,1%), a conferma della rilevanza quantitativa e della specificità di questo ambito di intervento.

Per quanto concerne le discriminazioni fondate sul genere, dai dati forniti dalla Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità si rilevano circa 2.000 segnalazioni all'anno per quanto concerne le discriminazioni individuali (dalle 1.560 del 2021 alle 1976 del 2024, con picchi di 2.407 nel 2022 e di 2.380 nel 2023), cui devono aggiungersi quelle di carattere collettivo – connotate da una particolare lesività – che dalle 128 del 2021 hanno registrato un picco di 266 nel 2022 e di 252 nel 2023. Tali dati evidenziano, altresì, la limitata capacità dell'attuale organizzazione di garantire un'adeguata risposta alle esigenze di tutela manifestate dalle lavoratrici e dai lavoratori, dal momento che, a causa di risorse non adeguate alle funzioni da svolgere, il numero dei casi che le Consigliere e i Consiglieri di parità riescono a prendere in carico è invece molto più circoscritto: passa, infatti, tra il 2022 e il 2024 dal 49% al 38% del totale. Da ciò emerge come, anche nell'ambito previsto dalla Direttiva (UE)/2024/1500, siano particolarmente condivisibili gli obiettivi di rafforzamento degli organismi per la parità.

Parallelamente, i dati di monitoraggio della cronaca e dei contenuti mediatici e digitali relativi al 2025, pur fondandosi su una metodologia distinta e non sovrapponibile a quella delle segnalazioni dirette, restituiscono un quadro complementare, caratterizzato da 11.601 episodi potenzialmente discriminatori e da una distribuzione più articolata dei fattori di discriminazione. In tale ambito, accanto alle discriminazioni fondate sull'origine etnica e sul colore della pelle, assumono particolare rilievo quelle riconducibili alla religione o convinzioni personali, all'orientamento sessuale e all'identità di genere e alla disabilità, soprattutto nelle manifestazioni veicolate attraverso i media e gli ambienti digitali.

Nel loro insieme, le evidenze provenienti dai canali diretti e dal monitoraggio confermano la natura multidimensionale del fenomeno discriminatorio e l'esistenza di una domanda di tutela ampia e differenziata, che richiede capacità di analisi sistemica, continuità di intervento e coordinamento istituzionale.

Tali evidenze empiriche confermano l'esigenza di rafforzare in modo strutturale il sistema di tutela della parità di trattamento, assicurando un assetto istituzionale idoneo a garantire continuità di azione, uniformità di tutela sull'intero territorio nazionale e piena coerenza con gli standard europei in materia di efficacia e indipendenza degli organismi di parità.

Le Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500, rispettivamente del 7 e del 14 maggio 2024 relative all'individuazione di standard minimi di funzionamento per gli Organismi di Parità costituiscono proprio il risultato delle politiche e azioni comuni finalizzate a promuovere l'inclusione e combattere la discriminazione.

Lo scopo dell'istituzione di un Organismo per la parità quale autorità amministrativa indipendente risponde all'esigenza di assicurare la piena conformità al diritto dell'Unione europea, di perseguire il rafforzamento dell'effettività della tutela come soggetto terzo e imparziale, autonomo rispetto all'indirizzo politico e dotato delle competenze e dei poteri necessari per esercitare pienamente le funzioni attribuite dalla direttiva.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO

2.1 Obiettivi generali e specifici

In questa sezione si riportano gli obiettivi che hanno guidato la formulazione dell'intervento normativo, coerenti con il contesto Europeo e Nazionale di cui al punto 1.

Obiettivo generale è quello di contribuire efficacemente all'applicazione delle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE attraverso la promozione della parità di trattamento, la prevenzione delle discriminazioni e la fornitura di assistenza nell'accesso alla giustizia a tutti i singoli e i gruppi che subiscono discriminazioni all'interno dell'Unione prevedendo l'Istituzione di un'Autorità indipendente e norme per il funzionamento della stessa in attuazione delle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 in modo da rendere uniforme i diversi livelli di protezione contro la discriminazione all'interno dell'Unione.

Obiettivi specifici dell'intervento normativo in esame sono:

- Istituire un Organismo per la parità;
- perseguire il rafforzamento dell'effettività della tutela delle vittime di discriminazioni garantendo che l'Organismo sia percepito come soggetto terzo e imparziale, autonomo rispetto all'indirizzo politico e dotato delle competenze e dei poteri necessari per esercitare pienamente le funzioni attribuite dalla direttiva;
- assicurare che l'Organismo per la parità diventi il punto di riferimento centrale nell'attuazione delle politiche antidiscriminatorie, in continuità con le competenze e le funzioni finora esercitate dall'UNAR e dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità;
- garantire una transizione ordinata verso il nuovo assetto istituzionale, in modo da armonizzare l'ordinamento interno con gli standard europei più avanzati.

2.2 Indicatori e valori di riferimento

Il sistema di monitoraggio dell'attuazione della riforma sarà assicurato dall'Organismo per la parità attraverso l'utilizzo di indicatori quantitativi e qualitativi, in linea con quelli elaborati dalla Commissione europea ai sensi delle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500.

Tali indicatori sono finalizzati a valutare in modo omogeneo e comparabile il funzionamento degli organismi per la parità nei diversi Stati membri e riguardano, in particolare, profili attinenti all'indipendenza istituzionale, all'adeguatezza delle risorse umane e finanziarie, all'accessibilità dei servizi per le vittime, all'effettività delle competenze esercitate, nonché ai meccanismi di raccolta, trattamento e utilizzo dei dati sulle discriminazioni.

Il monitoraggio si fonda sulla raccolta periodica di informazioni standardizzate, sull'analisi di indicatori di risultato e di processo e sulla predisposizione di report strutturati, idonei a consentire sia la valutazione interna dell'efficacia dell'azione dell'Organismo, sia il confronto a livello europeo, in coerenza con gli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa dell'Unione.

In continuità con le prassi già consolidate dall'UNAR e dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità, l'Organismo predisporrà e pubblicherà una relazione annuale sulle attività svolte, contenente

informazioni dettagliate in merito alle segnalazioni ricevute, ai procedimenti avviati, alle attività di assistenza alle vittime, alle iniziative di prevenzione e sensibilizzazione, nonché alla gestione delle risorse finanziarie e umane. Tale relazione sarà trasmessa alle Camere entro il 30 settembre di ogni anno.

Con cadenza quadriennale, l'Organismo pubblicherà inoltre una relazione di valutazione complessiva sullo stato della parità di trattamento e sull'evoluzione dei fenomeni discriminatori, formulando eventuali raccomandazioni volte a migliorare l'attuazione della normativa europea e nazionale.

3. OPZIONI DI INTERVENTO E VALUTAZIONE PRELIMINARE

Nel sistema normativo italiano manca un organismo per la parità caratterizzato da indipendenza che opera senza vincoli di subordinazione e gerarchia e dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria.

L'opzione zero, pertanto, risulta non praticabile poiché la mancanza, ai giorni di oggi, di una Autorità indipendente si pone non in linea con le direttive e le raccomandazioni internazionali tese a promuovere l'incisività delle istituzioni indipendenti che hanno il compito di promuovere la parità di trattamento, prevenire la discriminazione, raccogliere i dati sulla stessa e assistere le vittime.

La mancata previsione di una Autorità indipendente in tale materia sarebbe discriminante dal momento che i soggetti maggiormente incisi dall'ambito applicativo della disposizione sono coloro i quali hanno un maggior bisogno di tutela per l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali.

L'intervento in esame si rende ancora più necessario dal momento che attraverso l'istituzione dell'Organismo per la parità si intende fornire, per tutte le forme di discriminazione vietate dall'ordinamento nazionale ed europeo, l'assistenza alle vittime con misure efficaci in termini di protezione sociale, rimuovendo gli ostacoli anche attraverso:

- la facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese di fornire informazioni ed esibire documenti;
- la formulazione di raccomandazioni e pareri a seguito di istanze connesse alle discriminazioni;
- l'accesso alle funzioni dell'Organismo su tutto il territorio nazionale, comprese le zone rurali e remote, garantendo accesso paritario e gratuito ai servizi e rimuovendo ogni ostacolo alla presentazione di denunce, anche attraverso accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità;
- la promozione, nell'esercizio delle proprie competenze, di adeguati strumenti di cooperazione con enti pubblici e privati, parti sociali e organizzazioni della società civile a livello europeo, nazionale, regionale e locale;
- il patrocinio dell'Avvocatura dello Stato;
- l'operatività presso l'Organismo del registro delle associazioni e degli enti impegnati nella lotta alle discriminazioni

A ciò si aggiunga, poi, che l'opzione considerata dall'intervento normativo è dettata dalla necessità di dare attuazione alle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 contenute nell'Allegato A, n. 16 e n. 17, della legge 13 giugno 2025, n. 91 recante "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2024", intervenendo con norme *ad hoc*.

Tale opzione è da considerarsi congrua nell'ottica di introdurre nel nostro ordinamento un Organismo per la parità, che possa assolvere la propria funzione in maniera efficace agendo in completa indipendenza senza subire influenze sterne, precedentemente mancante a livello nazionale.

In altri termini, l'intervento normativo de quo costituisce un valido strumento di coordinamento sistematico per assicurare la corretta applicazione delle disposizioni in materia e, al contempo, fornisce alle vittime una maggiore tutela e garanzia nel soddisfacimento dei propri diritti.

D'altro canto, con l'intervento normativo in parola, si dà attuazione alle direttive e alle raccomandazioni internazionali tese a promuovere l'incisività delle istituzioni indipendenti che hanno il compito di promuovere e tutelare i diritti umani e contrastare i fenomeni di discriminazione.

4.COMPARAZIONE DELLE OPZIONI E MOTIVAZIONE DELL'OPZIONE PREFERITA

4.1 Impatti economici, sociali e ambientali per categoria di destinatari

Gli impatti economici del provvedimento sono individuati, principalmente, dalle disposizioni finanziarie recate all'articolo 7.

Tuttavia, avendo riguardo ad una nozione più ampia e non strettamente finanziaria, i destinatari del presente provvedimento normativo sono sia le autorità istituzionali direttamente coinvolte nella attuazione sia i soggetti sui quali si riversano gli effetti delle misure previste.

In particolare, gli impatti attesi per le vittime di discriminazioni sono favorevoli e discendono, in primo luogo, dalla maggiore consapevolezza di tutela dei loro diritti. La diffusione di una cultura dei diritti porterà inoltre benefici per tutta la collettività rafforzando l'applicazione del principio della parità di trattamento.

Destinatari diretti della disciplina sono l'Organismo di parità, le Autorità istituzionali, le persone fisiche, gli enti e le imprese e i soggetti pubblici competenti per materia rispetto alle singole misure e che sono destinati ad interfacciarsi con l'Organismo per la parità.

Impatti sui destinatari diretti: giovare di uno strumento normativo che consentirà di garantire il rispetto dell'uguaglianza e della non discriminazione quali valori sanciti dall'articolo 3 della Costituzione su tutto il territorio nazionale nella materia della parità di trattamento nonché dagli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE), dagli articoli 8 e 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che tutela il diritto alla non discriminazione, il diritto alla parità tra uomini e donne e l'inserimento dei disabili rispettivamente agli articoli 21, 23 e 26.

Destinatari indiretti: Sulla scorta di un giudizio prognostico, il provvedimento *de quo* produrrà riflessi positivi sulle vittime di discriminazioni, presunte e non, attraverso la piena realizzazione di un Organismo per la parità che tutela e monitora i diritti delle persone discriminate supportando e stimolando i soggetti coinvolti al superamento di tutti gli ostacoli che ne impediscono la piena inclusione sociale nonché pari dignità.

Impatti sui destinatari indiretti: la condizione di disuguaglianza non incide solo sulla persona discriminata e sulla sua famiglia, ma incide anche sulla collettività e sulle misure di sicurezza sociale.

4.2 Impatti specifici

A. Effetti sulle PMI (Test PMI)

Non sussistono specifici effetti da segnalare salvo quello che alle imprese, in materia di accertamenti da parte dell'Organismo di parità, potrebbe essere richiesto di fornire informazioni ed esibire documenti utili all'espletamento dei compiti previsti dal provvedimento.

B. Effetti sulla concorrenza

Non si ravvisano effetti sulla concorrenza.

C. Oneri informativi

Non si ravvisano oneri informativi.

D. Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea

Non si ravvisa un impatto dal punto di vista del rispetto dei livelli minimi di regolazione europea.

4.3 Motivazione dell'opzione preferita

L'opzione considerata dall'intervento normativo è dettata dalla necessità di dare seguito alla delega contenuta nell'Allegato A, al n. 16 e n. 17, della legge 13 giugno 2025, n. 91 intervenendo con norme ad hoc. Tale opzione è da considerarsi congrua nell'ottica di introdurre nel nostro ordinamento un Organismo per la parità indipendente per la tutela dei diritti delle persone discriminate, precedentemente mancante.

La scelta di ricorrere all'opzione adottata è funzionale ad offrire un adeguato strumento di promozione, prevenzione e protezione dei diritti delle persone discriminate, senza sovrapporsi agli ordinari strumenti di tutela giurisdizionale già presenti nell'ordinamento.

5. MODALITA' DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

5.1 Attuazione

Lo schema di decreto detta disposizioni transitorie in relazione al periodo intercorrente dall'entrata in vigore del decreto legislativo fino alla data di insediamento dell'Organismo, prevedendo la prosecuzione temporanea delle attività dell'UNAR e delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, al fine di escludere eventuali vuoti di tutela e di assicurare la continuità dei procedimenti in corso.

Il subentro automatico dell'Organismo in tutti i rapporti giuridici, finanziari e progettuali garantisce la stabilità dei finanziamenti, inclusi quelli di origine europea e internazionale, evitando rischi di disimpegno o interruzione.

Sono inoltre previste disposizioni di coordinamento al fine di assicurare la coerenza dell'impianto normativo.

Le disposizioni, una volta entrate in vigore, sono di immediata applicazione.

5.2 Monitoraggio

Il sistema di monitoraggio sarà preordinato a verificare lo stato di attuazione della riforma, avvalendosi delle modalità di cui al punto 2.2. della presente relazione.

Il suddetto monitoraggio fa capo all'Organismo per la parità che nello svolgimento delle proprie attività, in linea con i principi di rendicontazione e accountability richiamati dalla direttiva 1499 e dalla direttiva 1500, predispone e pubblica sul proprio sito istituzionale una relazione annuale sulle attività svolte, contenente informazioni dettagliate sul bilancio, sul personale e sulla gestione delle risorse finanziarie. Tale relazione è inoltre trasmessa entro il 30 settembre di ogni anno alle Camere, assicurando così un costante flusso informativo verso il Parlamento. Ogni quattro anni l'Organismo pubblica, infine, una relazione più articolata, che fornisce un quadro complessivo della situazione della parità di trattamento e delle discriminazioni riscontrate, formulando eventuali raccomandazioni per migliorare l'attuazione della normativa europea.

CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'AIR

Nel corso della predisposizione del presente intervento normativo non sono state svolte consultazioni formali nell'ambito dell'AIR.

Tuttavia, il contenuto del provvedimento tiene conto delle risultanze dell'attività istituzionale svolta dall'UNAR e dalla Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nonché dei contributi emersi nel tempo nell'ambito dei tavoli di confronto con le amministrazioni competenti, le autonomie territoriali, le parti sociali e le organizzazioni della società civile, in particolare nell'attuazione delle Strategie nazionali in materia di uguaglianza, inclusione e contrasto alle discriminazioni.

Si è tenuto altresì conto dei pareri espressi dalle Amministrazioni competenti sul testo proposto.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

L'AIR è stata redatta dagli Uffici legislativi del Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sulla base degli elementi disponibili e delle risultanze dell'attività dell'Unar (<https://www.unar.it/portale/>) e delle Consigliere e dei Consiglieri di parità (<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/relazione-al-parlamento-giugno-2025-consigliera-parita>).

ANALISI TECNICO-NORMATIVA (A.T.N.)

Amministrazioni proponenti: Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Titolo: Schema di decreto legislativo, recante “*Attuazione della direttiva 7 maggio 2024 n. 2024/1499/UE, 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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*»

Referente del Ministro: Uffici legislativi, dottoressa Giovanna Romeo e avv. Giuseppe Zuccaro

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di governo.

L'intervento normativo si rende necessario al fine di dare attuazione alle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 che introducono una disciplina articolata e vincolante in materia di organismi per la parità di trattamento, rafforzando il quadro europeo di riferimento attraverso la definizione di requisiti strutturali e funzionali diretti a garantire l'effettività del principio di parità di trattamento. Le direttive si inseriscono in un più ampio processo di evoluzione del diritto dell'Unione in materia di non discriminazione, volto ad assicurare un livello di tutela più omogeneo e adeguato sull'intero territorio dell'Unione, anche mediante il consolidamento delle garanzie di autonomia e indipendenza degli organismi istituzionalmente preposti.

Nel quadro normativo previgente, la Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, era stata recepita nell'ordinamento nazionale mediante il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, che ha disciplinato in modo organico la promozione della parità di trattamento e il contrasto alle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica, prevedendo l'istituzione dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) quale organismo specializzato con funzioni di promozione, supporto e monitoraggio. Tale assetto ha costituito per lungo tempo il riferimento istituzionale nazionale in materia, in coerenza con il quadro europeo allora vigente.

La Direttiva 2000/78/CE in materia di parità di trattamento in ambito occupazionale, con riferimento, tra l'altro, alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale è stata, invece, recepita con decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 che ha determinato la modifica dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 20 maggio 1970, n. 300.

Con riferimento alle materie ricadenti nell'ambito di applicazione della Direttiva (UE) 2024/1500, invece, la norma di riferimento è rappresentata dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, nel quale è confluita la normativa di attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. All'interno del Codice delle pari opportunità sono disciplinati diversi organismi di parità, tra i quali le Consigliere ed i Consiglieri di parità – che operano sia a livello centrale, che sul territorio, a livello di regioni, province autonome, città metropolitane ed enti di area vasta – ed il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

L'adozione delle Direttive (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 ha determinato un aggiornamento significativo del contesto normativo dell'Unione, introducendo prescrizioni ulteriori e più dettagliate in ordine alla designazione, allo status giuridico, alle garanzie di indipendenza, nonché alle risorse finanziarie, organizzative e umane degli organismi per la parità. In particolare, la nuova disciplina europea prevede che tali organismi operino in condizioni di piena autonomia funzionale e gestionale e dispongano di risorse umane, tecniche e finanziarie adeguate ad assicurare lo svolgimento effettivo, imparziale e continuativo delle funzioni attribuite dal diritto dell'Unione. Le Direttive intervengono altresì sui profili relativi alla selezione e alla gestione del personale, imponendo criteri di trasparenza, competenza e imparzialità, a tutela dell'autorevolezza istituzionale degli organismi stessi.

Alla luce di tale evoluzione del quadro europeo, il presente decreto legislativo è volto ad adeguare l'ordinamento nazionale alle nuove prescrizioni, in coerenza con il programma di governo in quanto funzionale ad assicurare l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione europea e al soddisfacimento delle rinnovate esigenze funzionali e strutturali introdotte dalla disciplina comunitaria. L'intervento normativo persegue, pertanto, l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il sistema nazionale di promozione e tutela della parità di trattamento, anche attraverso l'istituzione di un Organismo per la parità configurato quale autorità amministrativa indipendente, in grado di operare con efficacia, continuità e imparzialità.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Il quadro normativo nazionale in materia di parità di trattamento e contrasto alle discriminazioni è attualmente costituito da un insieme di disposizioni di recepimento del diritto dell'Unione europea e di coordinamento della disciplina vigente.

In particolare:

- con decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 è stata data attuazione alla direttiva 2000/43/CE, in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, istituendo l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), organismo specializzato con funzioni di promozione della parità di trattamento, a supporto delle vittime di discriminazioni e per il monitoraggio dei fenomeni discriminatori;
- con decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 è stata recepita la direttiva 2000/78/CE in materia di parità di trattamento in ambito occupazionale, con riferimento, tra l'altro, alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale;
- il principio di parità tra donne e uomini trova la sua fonte più recente nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, adottato a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 che ha

riunito e coordinato tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso che avesse come conseguenza o come scopo compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. Detto Codice è stato successivamente integrato e modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, recependo in tal modo le norme su parità di retribuzione, accesso al lavoro, formazione e regimi professionali di sicurezza sociale;

- con il decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, è stata data attuazione alla direttiva 2004/113/CE in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura.
- con legge 23 dicembre 2021, n. 238, e in particolare con l'articolo 1, comma 1, lettera e), sono state inoltre introdotte ulteriori compiti dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali.
- in relazione all'attuazione della nuova direttiva (UE) 2024/1499, la legge 13 giugno 2025, n. 91, recante la legge di delegazione europea 2024, e segnatamente l'allegato A, numero 16), ne ha conferito al Governo la delega per il recepimento, rendendo necessario l'adeguamento dell'ordinamento nazionale alle nuove prescrizioni europee in materia di organismi per la parità, con particolare riferimento ai requisiti di autonomia, indipendenza e adeguatezza delle risorse.
- in relazione all'attuazione della nuova direttiva (UE) 2024/1500, la legge 13 giugno 2025, n. 91, recante la legge di delegazione europea 2024, e segnatamente l'allegato A, numero 17), ne ha conferito al Governo la delega per il recepimento, rendendo necessario l'adeguamento dell'ordinamento nazionale alle nuove prescrizioni europee in materia di organismi per la parità, con particolare riferimento ai requisiti di autonomia, indipendenza e adeguatezza delle risorse.

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.

Con riguardo all'incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti, si segnala quanto segue.

L'intervento normativo prevede, all'articolo 7:

- l'abrogazione, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, dell'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, al fine di espungere la norma recante l'istituzione dell'UNAR, i cui compiti saranno sostituiti dal nuovo Organismo per la parità, di cui al presente decreto legislativo;
- l'abrogazione, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, dell'articolo 55-*novies* del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al fine di espungere le disposizioni sulle funzioni affidate all'UNAR nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, che saranno trasferite al nuovo Organismo per la parità, di cui al presente decreto legislativo;
- la sostituzione, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, del comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, al fine di sostituire il riferimento testuale all'UNAR con il riferimento testuale al nuovo Organismo per la parità, di cui al presente decreto legislativo;
- la modifica, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, dell'articolo 5-*bis* del decreto legislativo 9 luglio 2003, al fine di sostituire i riferimenti testuali all'UNAR con il riferimento testuale al nuovo Organismo per la parità, di cui al presente decreto legislativo;
- l'abrogazione, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, del Capo III e del Capo IV del Titolo II – Libro I – del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al fine di espungere le norme relative al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici,

disciplinato dagli articoli da 8 a 11, e quelle relative alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità, di cui agli articoli da 12 a 20. È stato conseguentemente abrogato anche l'articolo 44 del citato decreto legislativo che fa riferimento ad una procedura di finanziamento dei progetti di azioni positive non più attuale ed incompatibile con la costituzione del nuovo Organismo di parità, che subentra nei compiti prima attribuiti al Comitato, alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità;

- l'inserimento dei nuovi articoli 35-*bis* e 39-*bis* nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per raccordare le disposizioni della Direttiva (UE)/2024/1500 con le norme che disciplinano la specifica procedura applicabile alle controversie in materia di discriminazione di genere.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali*

Non si ravvisano profili di incompatibilità con i principi costituzionali.

5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

Non si ravvisano profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

Il decreto legislativo in oggetto è compatibile con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

Il provvedimento fa ricorso a strumenti di delegificazione in conformità al principio di semplificazione normativa. Non risultano rilegificazioni.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Non risultano iniziative all'esame del Parlamento concernenti la medesima materia.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo progetto.*

Non risultano orientamenti prevalenti della giurisprudenza ovvero giudizi di costituzionalità pendenti.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione europea.*

Il provvedimento legislativo è compatibile con l'ordinamento comunitario e internazionale.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure d'infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

L'intervento normativo è compatibile con gli obblighi internazionali.

13) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano giudizi pendenti dinanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.

14) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano giudizi pendenti innanzi alla Corte europea dei diritti sul medesimo o analogo oggetto.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.

Non risultano indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.

È introdotta nell'ordinamento nazionale la definizione di Organismo per la parità, che viene istituito con il presente decreto, ai sensi dell'art. 2 della direttiva (UE) 2024/1499 e dell'art. 2 della Direttiva (UE)/2024/1500. È stata effettuata la verifica di coerenza con le definizioni normative già in uso.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.

La verifica è stata effettuata con esito positivo.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.

L'intervento fa ricorso, all'articolo 7, commi 3, 4 e 5 alla tecnica della novella legislativa. Sul punto si rinvia, per il dettaglio, alla parte I, paragrafo 3.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

Con riferimento all'individuazione di effetti abrogativi dell'atto normativo, si segnala quanto segue.

Il provvedimento prevede:

- l'abrogazione espressa, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027, dell'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, del Capo III e del Capo IV del Titolo II, Libro I del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, oltre che degli articoli 44 e 55-*novies* del medesimo decreto legislativo;
- l'abrogazione implicita di ogni riferimento alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità, al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e all'UNAR, che è da intendersi effettuato al nuovo Organismo per la parità.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Il provvedimento in esame non contiene disposizioni aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica.

6) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.*

Non risultano deleghe aperte sul medesimo oggetto.

7) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi e dei motivi per i quali non è possibile esaurire la disciplina con la normativa proposta e si rende necessario il rinvio a successivi provvedimenti attuativi; verifica della congruità dei termini previsti per la loro adozione.*

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottarsi entro la data del 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, per l'individuazione del luogo dove ha sede l'Ufficio dell'Organismo per la parità. L'adozione di un provvedimento successivo per l'individuazione del luogo dove ha sede l'Ufficio dell'Organismo per la parità risulta necessaria in quanto la determinazione della sede costituisce un elemento essenziale per l'operatività dell'Organismo, ma richiede una valutazione concreta delle risorse logistiche, immobiliari e finanziarie disponibili, nonché della collocazione più idonea a garantire accessibilità, continuità dei servizi e raccordo con le altre strutture amministrative competenti. Il termine di adozione del provvedimento, fissato al 30 novembre 2026, risulta congruo in relazione alle citate finalità.
- Regolamento 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 dell'Organismo per la parità, da adottare entro 90 giorni dal suo insediamento. Il rinvio all'adozione di un regolamento interno e di un codice di condotta si rende necessario in quanto le materie relative all'organizzazione, al funzionamento, alla gestione contabile e alle regole di comportamento dell'Organismo per la parità presentano un contenuto tecnico-organizzativo che, per natura e grado di dettaglio, non risulta compatibile con una compiuta disciplina legislativa. Il termine di adozione del regolamento, entro 90 giorni dall'insediamento dell'Organismo, risulta congruo in relazione ai contenuti e alle finalità del provvedimento.

8) *Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione tecnica della sostenibilità dei relativi costi.*

Non sono stati utilizzati dati e riferimenti statistici e non si ravvisa la necessità di commissionare elaborazioni statistiche.