

CAMERA DEI DEPUTATI

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 (382)

(articolo 1 della legge 13 giugno 2025, n. 91)

Trasmesso alla Presidenza il 19 febbraio 2026

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 35*bis* 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 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.

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.