

## LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. 91.

**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 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 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;

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;

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»;

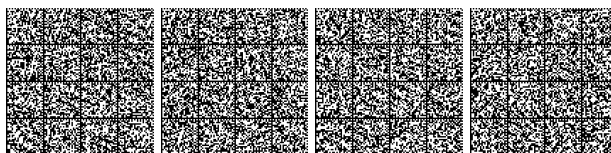
Visto il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali»;

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»;

Vista la legge 9 gennaio 2004, n. 4, recante «Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici»;



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

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «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»;

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 legge 7 aprile 2014, n. 56, recante «Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni» e, in particolare, l'articolo 1, comma 85, lettera f);

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 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»;

Visto il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 106, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici»;

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 del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, recante «Riordinamento della docenza universitaria, relativa fascia di formazione, nonché sperimentazione organizzativa e didattica» e, in particolare l'articolo 13;

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, rispettivamente resi in data 31 marzo 2026 dalla Commissione affari costituzionali, in data 1° aprile 2026 dalla Commissione bilancio e tesoro nonché in data 1° aprile 2026 dalla Commissione politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati e in data 31 marzo 2026 dalla Commissione affari costituzionali, in data 1° aprile 2026 dalla Commissione bilancio nonché in data 25 marzo 2026 dalla Commissione politiche dell'Unione europea del Senato;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 28 aprile 2026;

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 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/CEE 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, e 2010/41/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, assicurando 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 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.

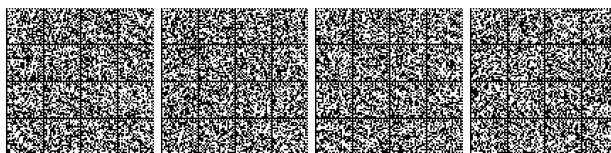
*Istituzione dell'Organismo per la parità*

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 al 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 alla data di entrata in vigore del presente decreto presso l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, 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 contratti di cui al primo periodo 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 restando quanto previsto al comma 1, promuove e garantisce la collabo-



razione con le amministrazioni e le autorità nazionali, dell'Unione europea e internazionali operanti negli ambienti 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 disposizioni 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. Nello specifico, a due componenti sono attribuite le deleghe relative alla direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, e agli altri due componenti le deleghe relative alla direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024.

2. Il presidente e i componenti del collegio sono scelti tra persone di comprovata esperienza o competenza e, in particolare, due componenti in materia di contrasto delle forme di discriminazione di cui alla direttiva (UE) 2024/1499 e due in ambito lavoristico di cui alla direttiva (UE) 2024/1500.

3. Il presidente e i componenti del collegio non possono essere scelti tra persone che rivestono, all'atto della nomina, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali 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 adottare entro il 31 gennaio 2027 entro un limite massimo di spesa pari a 1.854.626 euro annui a decorrere dall'anno 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 entro un limite massimo di spesa pari a 35.000 euro annui a decorrere dall'anno 2027.

#### Art. 4.

##### *Funzioni e prerogative dell'Organismo per la parità*

1. Negli ambiti di cui all'articolo 1 in relazione alle funzioni di cui alla direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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 del Consiglio, del 19 dicembre 1978, dell'articolo 2 della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000 o dell'articolo 4 della direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, e in particolare:

1) riceve denunce di discriminazioni attraverso appositi canali dedicati, dei quali è data informativa mediante il sito *internet* 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 (UE) 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/CEE, 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 (UE) 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, 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 (UE) 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;

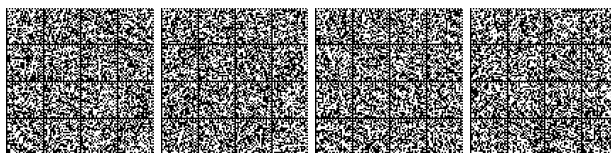
g) in materia di consultazioni, garantisce il proprio ausilio al Parlamento, al Governo e ad altre autorità pubbliche nelle materie di competenza richiamate dalla direttiva (UE) 2024/1499, formulando su richiesta, raccomandazioni non vincolanti con facoltà di pubblicarle e di richiedere un monitoraggio 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 al comma 3, in ordine alle materie richiamate dalla direttiva (UE) 2024/1499, e conformemente agli indicatori sul funzionamento degli organismi per la parità elaborati dalla Commissione europea;

2) ha facoltà di compiere accertamenti sull'esistenza di una violazione delle direttive richiamate dalla direttiva (UE) 2024/1499, accedendo alle informazioni e ai documenti a tal fine necessari;

3) accede ai dati statistici relativi alle direttive 79/7/CEE, 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 al comma 3;

4) formula raccomandazioni non vincolanti in merito ai dati da raccogliere in relazione alle 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;

*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 (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, 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 progetti di azioni positive, di cui all'articolo 42 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

3) promuove la valutazione dell'impatto delle politiche di parità a livello nazionale e territoriale;

4) 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;

5) accerta, per il tramite dell'Ispettorato nazionale e degli ispettorati del lavoro territorialmente competenti, l'esistenza di violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

6) diffonde la conoscenza e promuove lo scambio di buone prassi, nonché attività di informazione, formazione, consulenza e sostegno sulle tematiche delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione a soggetti pubblici e privati, e sensibilizza la collettività sull'esistenza e sulle funzioni dell'Organismo per la parità e sulle modalità di accesso ai relativi servizi;

*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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, e dell'articolo 4 della direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, con le modalità di cui all'articolo 35-*bis* e del libro III, titolo I, capo III, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

*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 (UE) 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;

*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 a enti, persone e 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, con facoltà di pubblicarli, a seguito di istanze pervenute e connesse alle discriminazioni di cui alle materie richiamate dalla direttiva (UE) 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. Adotta, altresì, pareri non vincolanti relativi alla sussistenza di una discriminazione, a norma dell'articolo 35-*bis* del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 e formula proposte di mediazione;

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, 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 (UE) 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 (UE) 2024/1500, 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, 36, 37, 38, 39, 40, 41 e 41-bis del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, nonché tutti i compiti precedentemente svolti dalla consigliera e dal consigliere nazionale di parità;

i) 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 al comma 3, in ordine alle materie richiamate dalla direttiva (UE) 2024/1500, e conformemente agli indicatori sul funzionamento degli organismi per la parità elaborati dalla Commissione europea;

2) ha facoltà di compiere accertamenti sull'esistenza di una violazione delle direttive richiamate dalla direttiva (UE) 2024/1500, accedendo alle informazioni e ai documenti a tal fine necessari;

3) accede ai dati statistici relativi alle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, 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 al comma 3;

4) formula raccomandazioni non vincolanti in merito ai dati da raccogliere in relazione alle direttive 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;

l) per lo svolgimento dei compiti di cui al presente comma, l'Organismo per la parità si coordina sul territorio nazionale con le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, disciplinati dal libro I, titolo II, capo IV del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, modificato dall'articolo 7 del presente decreto. Le consigliere e i consiglieri di parità, in coordinamento con l'Organismo per la parità, assicurano, nell'ambito delle rispettive competenze, lo svolgimento delle attività di assistenza alle vittime di discriminazione, promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro, prevenzione e monitoraggio delle discriminazioni, nonché il raccordo con le istituzioni territoriali, le parti sociali e le imprese. Le attività di coordinamento sopracitate sono svolte nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

3. In materia di relazioni e programma delle attività, l'Organismo per la parità:

a) adotta periodicamente un programma delle attività, che ne definisca priorità e strategie di azione;

b) predisponde 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 17 della direttiva (UE) 2024/1499 e dell'articolo 18 della direttiva (UE) 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.

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 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. Opera, inoltre, a sostegno delle politiche di parità mediante la promozione delle politiche nazionali ed europee e delle prassi di riferimento UNI.

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.

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.

7. 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.

8. 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 di-



rigenziali 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 per la parità 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 parità. 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 per la parità 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 annui a decorrere dall'anno 2027. Per le spese di funzionamento è, altresì, autorizzata la spesa di euro 1.460.660 annui 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 (UE) 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 dall'anno 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, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 3, e all'articolo 7, comma 1, 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 decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 dicembre 2003, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 66 del 19 marzo 2004, 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, anche al fine di provvedere agli oneri derivanti dagli articoli 3, commi 11 e 12, e 5, commi 3 e 6, con una dotazione pari a euro 7.600.001 annui a decorrere dall'anno 2027. Ai relativi oneri, pari a euro 7.600.001 annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede:

a) quanto a euro 272.555 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 annui, mediante corrispondente riduzione del fondo di recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-*bis* della legge 24 dicembre 2012, n. 234.

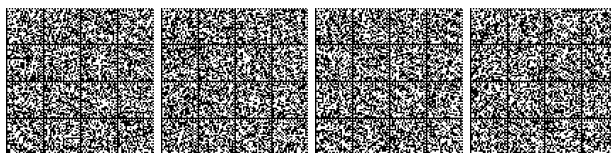
2. All'Organismo per la parità è destinata, a titolo di contributo per il suo funzionamento, un'ulteriore somma, pari a euro 2.035.357 annui a decorrere dall'anno 2027, a valere sul fondo di rotazione di cui all'articolo 5 della legge 16 aprile 1987, n. 183.

3. Fatto salvo quanto previsto dai commi 1 e 2, le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione del presente decreto nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza 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 nazionale di parità, di cui al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, 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 e l'articolo 8, comma 1, 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 istituito in recepimento della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, 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 istituito in recepimento della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024»;

b) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Ulteriori compiti dell'Organismo per la parità».

5. A decorrere dalla data di insediamento di cui all'articolo 3, comma 7, al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) gli articoli 8, 9 e 10 sono abrogati;

b) all'articolo 12:

1) al comma 1, la parola «nazionale,» è soppressa;

2) il comma 2 è abrogato;

3) al comma 3, le parole: «con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta» sono sostituite dalle seguenti: «dalle regioni, dalle città metropolitane e dagli enti di area vasta,»;

4) il comma 4 è abrogato;

5) al comma 5 le parole: «sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)» sono sostituite dalle seguenti: «sul sito *internet* dell'ente che procede alla nomina»;

c) all'articolo 13, comma 1, dopo le parole: «possedere requisiti di» sono inserite le seguenti: «indipendenza e»;

d) all'articolo 14, il quarto e il quinto periodo sono soppressi;

e) all'articolo 15:

1) al comma 1, dopo le parole: «consiglieri di parità» sono inserite le seguenti: «operano in coordinamento con l'Organismo per la parità e, tenendo conto degli indirizzi generali di attività di quest'ultimo,» e le parole: «dello Stato» sono sostituite dalle seguenti: «delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56»;

2) il comma 2 è abrogato;

3) al comma 3:

3.1) al primo periodo, le parole: «nazionale e» sono soppresses;

3.2) l'ultimo periodo è soppresso;

4) il comma 6 è sostituito dal seguente:

«6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attività svolta, all'Organismo per la parità e agli enti che hanno provveduto alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato dall'ente che ha provveduto alla nomina.»;

5) il comma 7 è abrogato;

f) all'articolo 16:

1) al comma 1, le parole: «L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.» sono soppresses;

2) il comma 2 è abrogato;

g) all'articolo 17:

1) al comma 1, le parole: «, nazionale e» sono soppresses;

2) al comma 2, la parola: «designazione» è sostituita dalla seguente: «nomina»;

3) il comma 3 è abrogato;

h) l'articolo 18 è abrogato;

i) l'articolo 19 è sostituito dal seguente:

«Art. 19 (*Rete delle consigliere e dei consiglieri di parità*). — 1. La Rete delle consigliere e dei consiglieri di parità comprende tutte le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, e opera, anche in coordinamento con l'Organismo per la parità.

2. La Rete opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.»;

l) l'articolo 20 è abrogato;

m) all'articolo 37:

1) al comma 1, le parole: «e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale» sono soppresses;

2) al comma 3, le parole: «o la consigliera o il consigliere nazionale» sono soppresses;

3) al comma 4, le parole: «e nazionale» sono soppresses;

n) dopo l'articolo 35, è inserito il seguente:

«Art. 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 per la 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'uti-



lizzo 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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 e del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al 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 per la 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 per la parità stabilisce con parere motivato se dar seguito alla denuncia o archivarla e ne informa i denunciati.

4. I pareri dell'Organismo per la 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 per la 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 codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003, come modificato e integrato dal decreto 10 agosto 2018, n. 101.»;

o) dopo l'articolo 39, è inserito il seguente:

«Art. 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 per la 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 per la parità può svolgere attività di mediazione, ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28. La mediazione è gratuita per il ricorrente.»;

p) 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 alla consigliera e al consigliere di parità nazionale, ovunque ricorrono in disposizioni vigenti, di qualunque rango, è

da intendersi effettuato all'Organismo per la 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 alla consigliera o al consigliere di parità nazionale di cui al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, 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.

Dato a Roma, addì 7 maggio 2026

MATTARELLA

MELONI, *Presidente del Consiglio dei ministri*

FOTI, *Ministro per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione*

ROCCELLA, *Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità*

CALDERONE, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*

TAJANI, *Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale*

NORDIO, *Ministro della giustizia*

GIORGETTI, *Ministro dell'economia e delle finanze*

Visto, il Guardasigilli: NORDIO

NOTE

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3 del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per gli atti dell'Unione europea vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (GUUE).



*Note alle premesse:*

— L'art. 76 della Costituzione stabilisce che l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

— L'art. 87, quinto comma, della Costituzione conferisce al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi ed emanare i decreti aventi valore di legge e i regolamenti.

— Si riporta il testo dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, recante: «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 214 del 12 settembre 1988:

«Art. 14 (*Decreti legislativi*). — 1. I decreti legislativi adottati dal Governo ai sensi dell'articolo 76 della Costituzione sono emanati dal Presidente della Repubblica con la denominazione di "decreto legislativo" e con l'indicazione, nel preambolo, della legge di delegazione, della deliberazione del Consiglio dei ministri e degli altri adempimenti del procedimento prescritti dalla legge di delegazione.

2. L'emanazione del decreto legislativo deve avvenire entro il termine fissato dalla legge di delegazione; il testo del decreto legislativo adottato dal Governo è trasmesso al Presidente della Repubblica, per la emanazione, almeno venti giorni prima della scadenza.

3. Se la delega legislativa si riferisce ad una pluralità di oggetti distinti suscettibili di separata disciplina, il Governo può esercitarla mediante più atti successivi per uno o più degli oggetti predetti. In relazione al termine finale stabilito dalla legge di delegazione, il Governo informa periodicamente le Camere sui criteri che segue nell'organizzazione dell'esercizio della delega.

4. In ogni caso, qualora il termine previsto per l'esercizio della delega ecceda in due anni, il Governo è tenuto a richiedere il parere delle Camere sugli schemi dei decreti delegati. Il parere è espresso dalle Commissioni permanenti delle due Camere competenti per materia entro sessanta giorni, indicando specificamente le eventuali disposizioni non ritenute corrispondenti alle direttive della legge di delegazione. Il Governo, nei trenta giorni successivi, esaminato il parere, ritrasmette, con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, i testi alle Commissioni per il parere definitivo che deve essere espresso entro trenta giorni.».

— Si riporta il testo degli articoli 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante: «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 3 del 4 gennaio 2013:

«Art. 31 (*Procedure per l'esercizio delle deleghe legislative conferite al Governo con la legge di delegazione europea*). — 1. In relazione alle deleghe legislative conferite con la legge di delegazione europea per il recepimento delle direttive, il Governo adotta i decreti legislativi entro il termine di quattro mesi antecedenti a quello di recepimento indicato in ciascuna delle direttive; per le direttive il cui termine così determinato sia già scaduto alla data di entrata in vigore della legge di delegazione europea, ovvero scada nei tre mesi successivi, il Governo adotta i decreti legislativi di recepimento entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della medesima legge; per le direttive che non prevedono un termine di recepimento, il Governo adotta i relativi decreti legislativi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di delegazione europea.

2. I decreti legislativi sono adottati, nel rispetto dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per gli affari europei e del Ministro con competenza prevalente nella materia, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze e con gli altri Ministri interessati in relazione all'oggetto della direttiva. I decreti legislativi sono accompagnati da una tabella di concordanza tra le disposizioni in essi previste e quelle della direttiva da recepire, predisposta dall'amministrazione con competenza istituzionale prevalente nella materia.

3. La legge di delegazione europea indica le direttive in relazione alle quali sugli schemi dei decreti legislativi di recepimento è acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. In tal caso gli schemi dei decreti legislativi sono trasmessi, dopo l'acquisizione degli altri pareri previsti dalla legge, alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica affinché su di essi sia espresso il parere delle competenti Commissioni parlamentari. Decorsi quaranta giorni dalla data di trasmissione, i decreti sono emanati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma ovvero

i diversi termini previsti dai commi 4 e 9 scadano nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini di delega previsti ai commi 1 o 5 o successivamente, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

4. Gli schemi dei decreti legislativi recanti recepimento delle direttive che comportino conseguenze finanziarie sono corredati della relazione tecnica di cui all'articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Su di essi è richiesto anche il parere delle Commissioni parlamentari competenti per i profili finanziari. Il Governo, ove non intenda conformarsi alle condizioni formulate con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi d'informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni parlamentari competenti per i profili finanziari, che devono essere espressi entro venti giorni.

5. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla legge di delegazione europea, il Governo può adottare, con la procedura indicata nei commi 2, 3 e 4, disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati ai sensi del citato comma 1, fatto salvo il diverso termine previsto dal comma 6.

6. Con la procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive di decreti legislativi emanati ai sensi del comma 1, al fine di recepire atti delegati dell'Unione europea di cui all'articolo 290 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che modificano o integrano direttive recepite con tali decreti legislativi. Le disposizioni integrative e correttive di cui al primo periodo sono adottate nel termine di cui al comma 5 o nel diverso termine fissato dalla legge di delegazione europea. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 36 per il recepimento degli atti delegati dell'Unione europea che recano meri adeguamenti tecnici.

7. I decreti legislativi di recepimento delle direttive previste dalla legge di delegazione europea, adottati, ai sensi dell'articolo 117, quinto comma, della Costituzione, nelle materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome, si applicano alle condizioni e secondo le procedure di cui all'articolo 41, comma 1.

8. I decreti legislativi adottati ai sensi dell'articolo 33 e attinenti a materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome sono emanati alle condizioni e secondo le procedure di cui all'articolo 41, comma 1.

9. Il Governo, quando non intende conformarsi ai pareri parlamentari di cui al comma 3, relativi a sanzioni penali contenute negli schemi di decreti legislativi recanti attuazione delle direttive, ritrasmette i testi, con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica. Decorsi venti giorni dalla data di ritrasmissione, i decreti sono emanati anche in mancanza di nuovo parere.».

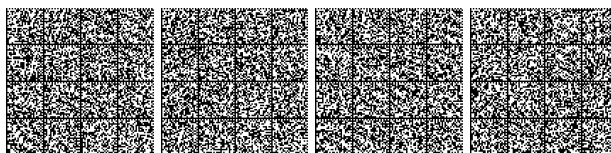
«Art. 32 (*Principi e criteri direttivi generali di delega per l'attuazione del diritto dell'Unione europea*). — 1. Salvi gli specifici principi e criteri direttivi stabiliti dalla legge di delegazione europea e in aggiunta a quelli contenuti nelle direttive da attuare, i decreti legislativi di cui all'articolo 31 sono informati ai seguenti principi e criteri direttivi generali:

a) le amministrazioni direttamente interessate provvedono all'attuazione dei decreti legislativi con le ordinarie strutture amministrative, secondo il principio della massima semplificazione dei procedimenti e delle modalità di organizzazione e di esercizio delle funzioni e dei servizi;

b) ai fini di un migliore coordinamento con le discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, sono introdotte le occorrenti modificazioni alle discipline stesse, anche attraverso il riassetto e la semplificazione normativi con l'indicazione esplicita delle norme abrogate, fatti salvi i procedimenti oggetto di semplificazione amministrativa ovvero le materie oggetto di delegificazione;

c) gli atti di recepimento di direttive dell'Unione europea non possono prevedere l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive stesse, ai sensi dell'articolo 14, commi 24-bis, 24-ter e 24-quater, della legge 28 novembre 2005, n. 246;

d) al di fuori dei casi previsti dalle norme penali vigenti, ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni contenute nei decreti legislativi, sono previste sanzioni amministrative e penali per le infrazioni alle disposizioni dei decreti stessi. Le sanzioni penali, nei limiti, rispettivamente, dell'ammenda fino a 150.000 euro e dell'arresto fino a tre anni, sono previste, in via alternativa o congiunta, solo nei casi in cui le infrazioni ledano o esponano a pericolo interessi costituzional-



mente protetti. In tali casi sono previste: la pena dell'ammenda alternativa all'arresto per le infrazioni che espongano a pericolo o danneggino l'interesse protetto; la pena dell'arresto congiunta a quella dell'ammenda per le infrazioni che rechino un danno di particolare gravità. Nelle predette ipotesi, in luogo dell'arresto e dell'ammenda, possono essere previste anche le sanzioni alternative di cui agli articoli 53 e seguenti del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274, e la relativa competenza del giudice di pace. La sanzione amministrativa del pagamento di una somma non inferiore a 150 euro e non superiore a 150.000 euro è prevista per le infrazioni che ledono o espongono a pericolo interessi diversi da quelli indicati dalla presente lettera. Nell'ambito dei limiti minimi e massimi previsti, le sanzioni indicate dalla presente lettera sono determinate nella loro entità, tenendo conto della diversa potenzialità lesiva dell'interesse protetto che ciascuna infrazione presenta in astratto, di specifiche qualità personali del colpevole, comprese quelle che impongono particolari doveri di prevenzione, controllo o vigilanza, nonché del vantaggio patrimoniale che l'infrazione può recare al colpevole ovvero alla persona o all'ente nel cui interesse egli agisce. Ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni contenute nei decreti legislativi, sono previste inoltre le sanzioni amministrative accessorie della sospensione fino a sei mesi e, nei casi più gravi, della privazione definitiva di facoltà e diritti derivanti da provvedimenti dell'amministrazione, nonché sanzioni penali accessorie nei limiti stabiliti dal codice penale. Al medesimo fine è prevista la confisca obbligatoria delle cose che servirono o furono destinate a commettere l'illecito amministrativo o il reato previsti dai medesimi decreti legislativi, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'articolo 240, terzo e quarto comma, del codice penale e dall'articolo 20 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni. Entro i limiti di pena indicati nella presente lettera sono previste sanzioni anche accessorie identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per violazioni omogenee e di pari offensività rispetto alle infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi. Nelle materie di cui all'articolo 117, quarto comma, della Costituzione, le sanzioni amministrative sono determinate dalle regioni;

e) al recepimento di direttive o all'attuazione di altri atti dell'Unione europea che modificano precedenti direttive o atti già attuati con legge o con decreto legislativo si procede, se la modificazione non comporta ampliamento della materia regolata, apportando le corrispondenti modificazioni alla legge o al decreto legislativo di attuazione della direttiva o di altro atto modificato;

f) nella redazione dei decreti legislativi di cui all'articolo 31 si tiene conto delle eventuali modificazioni delle direttive dell'Unione europea comunque intervenute fino al momento dell'esercizio della delega;

g) quando si verificano sovrapposizioni di competenze tra amministrazioni diverse o comunque siano coinvolte le competenze di più amministrazioni statali, i decreti legislativi individuano, attraverso le più opportune forme di coordinamento, rispettando i principi di sussidiarietà, differenziazione, adeguatezza e leale collaborazione e le competenze delle regioni e degli altri enti territoriali, le procedure per salvaguardare l'unitarietà dei processi decisionali, la trasparenza, la celerità, l'efficacia e l'economicità nell'azione amministrativa e la chiara individuazione dei soggetti responsabili;

h) qualora non siano di ostacolo i diversi termini di recepimento, vengono attuate con un unico decreto legislativo le direttive che riguardano le stesse materie o che comunque comportano modifiche degli stessi atti normativi;

i) è assicurata la parità di trattamento dei cittadini italiani rispetto ai cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea e non può essere previsto in ogni caso un trattamento sfavorevole dei cittadini italiani.»

— Si riportano l'articolo 1 e l'allegato A, numeri 16) e 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», è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 145, del 25 giugno 2025:

«Art. 1 (Delega al Governo per l'attuazione e il recepimento degli atti normativi dell'Unione europea). — 1. Il Governo è delegato ad adottare, secondo i termini, le procedure, i principi e criteri direttivi di cui agli articoli 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, nonché quelli specifici stabiliti dalla presente legge, i decreti legislativi per l'attuazione e il recepimento degli atti dell'Unione europea di cui agli articoli da 4 a 29 della presente legge e all'annesso allegato A.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi, dopo l'acquisizione degli altri pareri previsti dalla legge, alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica affinché su di essi sia espresso il parere dei competenti organi parlamentari.

3. Fermo restando quanto previsto agli articoli 4, comma 2, 5, comma 2, 6, comma 2, 7, comma 2, 8, comma 3, 9, comma 2, 10, comma 4, 11, comma 2, 12, comma 3, 13, comma 17, 14, comma 3, 15, comma 2, 16, comma 2, 18, comma 4, 19, comma 5, 20, comma 3, 21, comma 3, 22, comma 3, 23, comma 3, 24, comma 3, 26, comma 5, 27, comma 3, 28, comma 3, e 29, comma 4, eventuali spese non contemplate da leggi vigenti e che non riguardano l'attività ordinaria delle amministrazioni statali o regionali possono essere previste nei decreti legislativi di cui al comma 1 del presente articolo, nei soli limiti occorrenti per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'esercizio delle deleghe di cui al medesimo comma 1. Alla relativa copertura, nonché alla copertura delle minori entrate eventualmente derivanti dall'attuazione delle deleghe, laddove non sia possibile farvi fronte con i fondi già assegnati alle competenti amministrazioni, si provvede mediante riduzione del fondo per il recepimento della normativa europea, di cui all'articolo 41-bis della citata legge n. 234 del 2012. Qualora la dotazione del predetto fondo si rivelasse insufficiente, i decreti legislativi dai quali derivino nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziavano le occorrenti risorse finanziarie, in conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.»

«Allegato A

*Omissis.*

16) 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;

17) 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;

*Omissis.*»

— 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 è pubblicata nella G.U.U.E. 29 maggio 2024, Serie L.

— La 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 è pubblicata nella G.U.U.E. 29 maggio 2024, Serie L.

— 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 è pubblicata nella G.U.C.E. 10 gennaio 1979, n. 6.

— 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 è pubblicata nella G.U.C.E. 19 luglio 2000, n. L 180.

— 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 è pubblicata nella G.U.C.E. 2 dicembre 2000, n. L 303.

— 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 è pubblicata nella G.U.U.E. 21 dicembre 2004, n. L 373.

— 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 è pubblicata nella G.U.U.E. 26 luglio 2006, n. L 204.

— 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 è pubblicata nella G.U.U.E. 15 luglio 2010, n. L 180.

— 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 è pubblicata nella G.U.U.E. 30 aprile 2014, n. L 128.

— 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) è pubblicato nella G.U.U.E. 4 maggio 2016, n. L 119.

— 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» è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 131 del 27 maggio 1970.

— Il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante: «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 191 del 18 agosto 1998.

— Il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante: «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 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» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 174 del 29 luglio 2003.

— 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» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 186 del 12 agosto 2003.

— 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» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 187 del 13 agosto 2003.

— La legge 9 gennaio 2004, n. 4, recante: «Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici» è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 13 del 17 gennaio 2004.

— Il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante: «Codice dell'amministrazione digitale» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 112 del 16 maggio 2005.

— Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante: «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006.

— 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» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 261 del 9 novembre 2007.

— 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» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 53 del 5 marzo 2010.

— Si riporta il comma 85 dell'articolo 1 della legge 7 aprile 2014, n. 56, recante: «Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 81 del 7 aprile 2014:

«85. Le province di cui ai commi da 51 a 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;

c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;

d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;

e) gestione dell'edilizia scolastica;

f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.».

— 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 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» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 205 del 4 settembre 2018.

— Il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 106, recante: «Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 211 del 11 settembre 2018.

— Si riporta l'articolo 1 della 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», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 12 del 17 gennaio 2022:

«Art. 1 (*Attuazione della direttiva n. 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. Caso ARES (2019) 1602365*).

— 1. Al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 1, dopo le parole: “dall'età” sono inserite le seguenti: “, dalla nazionalità”;

b) all'articolo 2:

1) al comma 1:

1.1) all'alinea, primo periodo, dopo le parole: “dell'età” sono inserite le seguenti: “, della nazionalità”;

1.2) alla lettera a), dopo le parole: “per età” sono inserite le seguenti: “, per nazionalità”;

1.3) alla lettera b), dopo le parole: “particolare età” sono inserite le seguenti: “o nazionalità”;

2) al comma 4, dopo le parole: “dell'età” sono inserite le seguenti: “, della nazionalità”;

c) all'articolo 3:

1) al comma 1:

1.1) all'alinea, dopo le parole: “di età” sono inserite le seguenti: “, di nazionalità”.

1.2) alla lettera b), dopo le parole: “le condizioni del licenziamento” sono aggiunte le seguenti: “, la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento”;

1.3) dopo la lettera d) sono aggiunte le seguenti: “d-bis) accesso all'alloggio;

d-ter) accesso a vantaggi sociali e fiscali;

d-quater) assistenza fornita dagli uffici di collocamento;

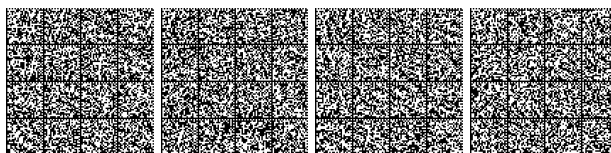
d-quinques) iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori”;

2) al comma 3, dopo le parole: “all'età” sono inserite le seguenti: “, alla nazionalità”;

d) all'articolo 5, comma 1, dopo le parole: “della discriminazione” sono inserite le seguenti: “e dei suoi familiari”;

e) dopo l'articolo 5 è inserito il seguente:

«Art. 5-bis (*Ulteriori compiti dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali*). — 1. All'ufficio di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, è assegnato, altresì, il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea.



2. I compiti dell'ufficio di cui al comma 1, con particolare riferimento alle discriminazioni nei confronti dei lavoratori fondate sulla nazionalità, sono i seguenti:

a) prestare o assicurare che sia prestata assistenza indipendente, giuridica o di altra natura, ai lavoratori dell'Unione europea e ai loro familiari, fatti salvi i loro diritti e i diritti delle associazioni e delle organizzazioni o di altri soggetti giuridici preposti alla tutela dei loro diritti secondo l'ordinamento italiano;

b) fungere da punto di contatto nei confronti di punti di contatto equivalenti in altri Stati membri dell'Unione europea al fine di cooperare e di scambiare informazioni utili;

c) realizzare o commissionare indagini e analisi indipendenti riguardo a restrizioni e ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione o alla discriminazione basata sulla nazionalità dei lavoratori dell'Unione europea e dei loro familiari;

d) assicurare la pubblicazione di relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su ogni questione connessa alle restrizioni, agli ostacoli o alla discriminazione di cui alla lettera c);

e) pubblicare informazioni pertinenti sull'applicazione a livello nazionale delle norme dell'Unione europea sulla libera circolazione dei lavoratori;

f) nel titolo, dopo le parole: «condizioni di lavoro» sono aggiunte le seguenti: «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».

2. All'articolo 15, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo le parole: «di età» sono inserite le seguenti: «, di nazionalità».

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo provvede a modificare il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 dicembre 2003, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 66 del 19 marzo 2004, al fine di adeguarlo alle disposizioni di cui all'articolo 5-bis del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, introdotto dal comma 1, lettera e), del presente articolo integrando il contingente composto da personale appartenente ai ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri e di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando, in aspettativa o fuori ruolo presso la medesima Presidenza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, con ulteriori tre unità, di cui due di area A e una di area B.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1, lettera e), e 3 del presente articolo, nel limite massimo di 382.000 euro per l'anno 2021 e di 302.000 euro annui a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234.»

— Si riporta l'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, recante: «Riordinamento della docenza universitaria, relativa fascia di formazione, nonché sperimentazione organizzativa e didattica», pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 209 del 31 luglio 1980:

«Art. 13 (*Aspettativa obbligatoria per situazioni di incompatibilità*). — Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di divieto di cumulo dell'ufficio di professore con altri impieghi pubblici o privati, il professore ordinario è collocato d'ufficio in aspettativa per la durata della carica, del mandato o dell'ufficio nei seguenti casi:

- 1) elezione al Parlamento nazionale od europeo;
- 2) nomina alla carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, di Ministro o di Sottosegretario di Stato;
- 3) nomina a componente delle istituzioni dell'Unione europea;
- 3-bis) nomina a componente di organi ed istituzioni specializzate delle Nazioni Unite che comporti un impegno incompatibile con l'assolvimento delle funzioni di professore universitario;
- 4);
- 5) nomina a presidente o vice presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro;
- 6);
- 7) nomina a presidente o componente della giunta regionale e a presidente del consiglio regionale;
- 8) nomina a presidente della giunta provinciale;
- 9) nomina a sindaco del comune capoluogo di provincia;
- 10) nomina alle cariche di presidente, di amministratore delegato di enti pubblici a carattere nazionale, interregionale o regionale, di enti pubblici economici, di società a partecipazione pubblica, anche

a fini di lucro. Restano in ogni caso escluse le cariche comunque direttive di enti a carattere prevalentemente culturale o scientifico e la presidenza, sempre che non remunerata, di case editrici di pubblicazioni a carattere scientifico;

11) nomina a direttore, condirettore e vice direttore di giornale quotidiano o a posizione corrispondente del settore dell'informazione radio-televisiva;

12) nomina a presidente o segretario nazionale di partiti rappresentati in Parlamento;

13) nomine ad incarichi dirigenziali di cui all'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, o comunque previsti da altre leggi presso le amministrazioni dello Stato, le pubbliche amministrazioni o enti pubblici economici.

Hanno diritto a richiedere una limitazione dell'attività didattica i professori di ruolo che ricoprono la carica di rettore, pro-rettore, preside di facoltà e direttori di dipartimento, di presidente di consiglio di corso di laurea, di componente del Consiglio universitario nazionale. La limitazione è concessa con provvedimento del Ministro della pubblica istruzione e non dispensa dall'obbligo di svolgere il corso ufficiale.

Il professore che venga a trovarsi in una delle situazioni di incompatibilità di cui ai precedenti commi deve darne comunicazione, all'atto della nomina, al rettore, che adotta il provvedimento di collocamento in aspettativa per la durata della carica, del mandato o dell'ufficio. Nel periodo dell'aspettativa è corrisposto il trattamento economico previsto dalle norme vigenti per gli impiegati civili dello Stato che versano in una delle situazioni indicate nel primo comma. È fatto salvo il disposto dell'art. 47, secondo comma, della legge 24 aprile 1980, n. 146. In mancanza di tali disposizioni l'aspettativa è senza assegni.

Il periodo dell'aspettativa, anche quando questo ultimo sia senza assegni, è utile ai fini della progressione nella carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza secondo le norme vigenti, nonché della maturazione dello straordinario ai sensi del precedente art. 6.

Qualora l'incarico per il quale è prevista l'aspettativa senza assegni non comporti, da parte dell'ente, istituto o società, la corresponsione di una indennità di carica si applicano, a far tempo dal momento in cui è cominciata a decorrere l'aspettativa, le disposizioni di cui alla legge 12 dicembre 1966, n. 1078. Qualora si tratti degli incarichi previsti ai numeri 10), 11) e 12) del presente articolo, gli oneri di cui al numero 3) dell'art. 3 della citata legge 12 dicembre 1966, n. 1078, sono a carico dell'ente, istituto o società.

I professori collocati in aspettativa conservano il titolo a partecipare agli organi universitari cui appartengono, con le modalità previste dall'art. 14, terzo e quarto comma, della legge 18 marzo 1958, n. 311; essi mantengono il solo elettorato attivo per la formazione delle commissioni di concorso e per l'elezione delle cariche accademiche previste dal precedente secondo comma ed hanno la possibilità di svolgere, nel quadro dell'attività didattica programmata dal consiglio di corso di laurea, di dottorato di ricerca, delle scuole di specializzazione e delle scuole a fini speciali, cicli di conferenze e di lezioni ed attività seminari anche nell'ambito dei corsi ufficiali di insegnamento, d'intesa con il titolare del corso, del quale è comunque loro preclusa la titolarità. È garantita loro, altresì, la possibilità di svolgere attività di ricerca anche applicativa, con modalità da determinare d'intesa tra il professore ed il consiglio di facoltà e sentito il consiglio di istituto o di dipartimento, ove istituito, e di accedere ai fondi per la ricerca scientifica. Per quanto concerne l'esclusione delle possibilità di far parte delle commissioni di concorso sono fatte salve le situazioni di incompatibilità che si verificano successivamente alla nomina dei componenti delle commissioni.

Il presente articolo si applica anche ai professori collocati fuori ruolo per limiti di età.»

*Note all'art. 1:*

— Per la direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, si vedano le note alle premesse.

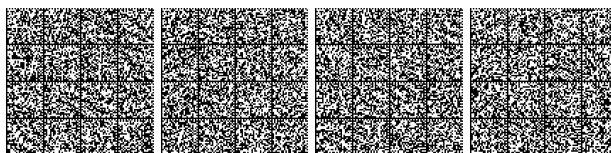
— Per la direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, si vedano le note alle premesse.

— Per la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, si vedano le note alle premesse.

— Per la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, si vedano le note alle premesse.

— Per la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, si vedano le note alle premesse.

— Per la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, si vedano le note alle premesse.



— Per la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, si vedano le note alle premesse.

— Per la direttiva 2010/41/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, si vedano le note alle premesse.

*Note all'art. 2:*

— Si riporta il testo dell'articolo 19, commi da 1 a 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 106 del 9 maggio 2001:

«Art. 19 (*Incarichi di funzioni dirigenziali*). — 1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. Nell'ipotesi prevista dal terzo periodo del presente comma, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, nonché dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).

5-bis. Ferma restando la dotazione effettiva di ciascuna amministrazione, gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui all'articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. I suddetti limiti percentuali possono essere aumentati, rispettivamente, fino ad un massimo del 25 e del 18 per cento, con contestuale diminuzione delle corrispondenti percentuali fissate dal comma 6.

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.

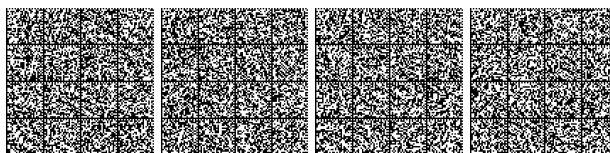
*Omissis.*

— Si riporta dell'articolo 7 del citato decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, abrogato dal presente decreto a decorrere dal 1° gennaio 2027:

«Art. 7 (*Ufficio per il contrasto delle discriminazioni*). — 1. È istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità un ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzie delle parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.

2. In particolare, i compiti dell'ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) fornire assistenza, nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi, alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori, anche secondo le forme di cui all'articolo 425 del codice di procedura civile;



b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 6, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica;

d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per razza e origine etnica, nonché proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela, nonché una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 6, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'ufficio ha 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 di cui al comma 2.

4. L'ufficio, diretto da un responsabile nominato dal Presidente del Consiglio dei Ministri o da un Ministro da lui delegato, si articola secondo le modalità organizzative fissate con successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, con cui si provvede ad apportare le opportune modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 23 luglio 2002, recante ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei Ministri, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 207 del 4 settembre 2002.

5. L'ufficio può avvalersi anche di personale di altre amministrazioni pubbliche, ivi compresi magistrati e avvocati e procuratori dello Stato, in posizione di comando, aspettativa o fuori ruolo, nonché di esperti e consulenti esterni. Si applica l'articolo 17, commi 14 e 17, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

6. Il numero dei soggetti di cui al comma 5 è determinato con il decreto di cui al comma 4, secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400 e dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

7. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, dell'assistenza materiale e psicologica ai soggetti in condizioni disagiate, del recupero sociale, dei servizi di pubblica utilità, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

8. Sono fatte salve le competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.»

Note all'art. 3:

— Per la direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, si vedano le note alle premesse.

— Per la direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, si vedano le note alle premesse.

— Per l'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, si vedano le note alle premesse.

Note all'art. 4:

— Per la direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, si vedano le note alle premesse.

— Per la Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, si vedano le note alle premesse.

— Per la Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, si vedano le note alle premesse.

— Per la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, si vedano le note alle premesse.

— Per la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, si vedano le note alle premesse.

— Si riporta l'articolo 5-bis del citato decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216:

«1. All'ufficio di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, è assegnato, altresì, il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea.

2. I compiti dell'ufficio di cui al comma 1, con particolare riferimento alle discriminazioni nei confronti dei lavoratori fondate sulla nazionalità, sono i seguenti:

a) prestare o assicurare che sia prestata assistenza indipendente, giuridica o di altra natura, ai lavoratori dell'Unione europea e ai loro familiari, fatti salvi i loro diritti e i diritti delle associazioni e delle organizzazioni o di altri soggetti giuridici preposti alla tutela dei loro diritti secondo l'ordinamento italiano;

b) fungere da punto di contatto nei confronti di punti di contatto equivalenti in altri Stati membri dell'Unione europea al fine di cooperare e di scambiare informazioni utili;

c) realizzare o commissionare indagini e analisi indipendenti riguardo a restrizioni e ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione o alla discriminazione basata sulla nazionalità dei lavoratori dell'Unione europea e dei loro familiari;

d) assicurare la pubblicazione di relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su ogni questione connessa alle restrizioni, agli ostacoli o alla discriminazione di cui alla lettera c);

e) pubblicare informazioni pertinenti sull'applicazione a livello nazionale delle norme dell'Unione europea sulla libera circolazione dei lavoratori.»

— Si riporta l'articolo 42 del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198:

«Art. 42 (Adozione e finalità delle azioni positive). — 1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.»

— Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 recante «le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti» pubblicato nella G.U.U.E. 30 giugno 2021, n. L 231.

— Per la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, si vedano le note alle premesse.



— Si riportano gli articoli 15 e da 36 a 41-bis del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198:

«Art. 15 (*Compiti e funzioni*). — 1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali 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;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;

e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

2. La consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al comma 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

3. Le consigliere e i consiglieri nazionale e regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013. Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale, o in sua sostituzione la supplente o il supplente, è componente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8.

4. Le regioni forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attività svolta, redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

7. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui al comma 6, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui all'articolo 19. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 6 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.»

«Art. 36 (*Legittimazione processuale*). — 1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.»

«Art. 37 (*Legittimazione processuale a tutela di più soggetti*). — 1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il Tribunale in funzione di giudice del lavoro adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento



del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3 e al comma 4, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.»

«Art. 38 (*Provvedimento avverso le discriminazioni*). — 1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.

5. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale di parità.»

«Art. 39 (*Ricorso in via d'urgenza*). — Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile o da altre disposizioni di legge non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.»

«Art. 40 (*Onere della prova*). — 1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.»

«Art. 41 (*Adempimenti amministrativi e sanzioni*). — 1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione 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, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.»

«Art. 41-bis (*Vittimizzazione*). — 1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.»

— Legge 7 aprile 2014 n. 56 recante: «Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni» pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 81 del 7 aprile 2014.

— Il regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611 recante: «Approvazione del T.U. delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato» è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 286 del 12 dicembre 1933.

— Si riporta l'articolo 6 del citato decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, come modificato dal presente decreto:

«Art. 6 (*Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni*). — 1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità è istituito il registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento.

2. L'iscrizione nel registro è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

a) avvenuta costituzione, per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, da almeno un anno e possesso di uno statuto che sancisca un ordinamento a base democratica e preveda come scopo esclusivo o preminente il contrasto ai fenomeni di discriminazione e la promozione della parità di trattamento, senza fine di lucro;

b) tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate direttamente all'associazione per gli scopi statuari;

c) elaborazione di un bilancio annuale delle entrate e delle uscite con indicazione delle quote versate dagli associati e tenuta dei libri contabili, conformemente alle norme vigenti in materia di contabilità delle associazioni non riconosciute;

d) svolgimento di un'attività continuativa nell'anno precedente;

e) non avere i suoi rappresentanti legali subito alcuna condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'associazione medesima, e non rivestire i medesimi rappresentanti la qualifica di imprenditori o di amministratori di imprese di produzione e servizi in qualsiasi forma costituite, per gli stessi settori in cui opera l'associazione.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il registro di cui al comma 1 è trasferito all'Organismo per la parità istituito in recepimento della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, che ne cura l'aggiornamento ogni due anni.»

— Per il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 si vedano le note alle premesse.



Note all'art. 5:

— Si riporta l'articolo 19 del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165:

«Art. 19 (*Incarichi di funzioni dirigenziali*). — 1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. Nell'ipotesi prevista dal terzo periodo del presente comma, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, nonché dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.»

— Per l'articolo 7 del decreto legislativo del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 si vedano le note all'articolo 2.

Note all'art. 6:

— Si riporta l'articolo 1 della citata legge 23 dicembre 2021, n. 238:

«Art. 1 (*Attuazione della direttiva n. 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*). — 1. Al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 1, dopo le parole: "dall'età" sono inserite le seguenti: ", dalla nazionalità";

b) all'articolo 2:

1) al comma 1:

1.1) all'linea, primo periodo, dopo le parole: "dell'età" sono inserite le seguenti: ", della nazionalità";

1.2) alla lettera a), dopo le parole: "per età" sono inserite le seguenti: ", per nazionalità";

1.3) alla lettera b), dopo le parole: "particolare età" sono inserite le seguenti: "o nazionalità";

2) al comma 4, dopo le parole: "dell'età" sono inserite le seguenti: ", della nazionalità";

c) all'articolo 3:

1) al comma 1:

1.1) all'linea, dopo le parole: "di età" sono inserite le seguenti: ", di nazionalità";

1.2) alla lettera b), dopo le parole: "le condizioni del licenziamento" sono aggiunte le seguenti: ", la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento";

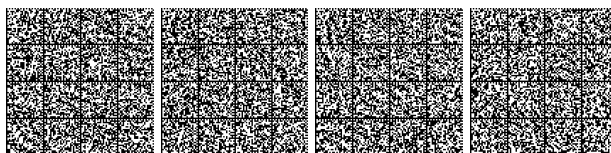
1.3) dopo la lettera d) sono aggiunte le seguenti:

"d-bis) accesso all'alloggio;

d-ter) accesso a vantaggi sociali e fiscali;

d-quater) assistenza fornita dagli uffici di collocamento;

d-quinquies) iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori";



2) al comma 3, dopo le parole: “all’età” sono inserite le seguenti: “, alla nazionalità”;

d) all’articolo 5, comma 1, dopo le parole: “della discriminazione» sono inserite le seguenti: “e dei suoi familiari”;

e) dopo l’articolo 5 è inserito il seguente:

“Art. 5-bis (*Ulteriori compiti dell’Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali*). — 1. All’ufficio di cui all’articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, è assegnato, altresì, il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all’interno dell’Unione europea.

2. I compiti dell’ufficio di cui al comma 1, con particolare riferimento alle discriminazioni nei confronti dei lavoratori fondate sulla nazionalità, sono i seguenti:

a) prestare o assicurare che sia prestata assistenza indipendente, giuridica o di altra natura, ai lavoratori dell’Unione europea e ai loro familiari, fatti salvi i loro diritti e i diritti delle associazioni e delle organizzazioni o di altri soggetti giuridici preposti alla tutela dei loro diritti secondo l’ordinamento italiano;

b) fungere da punto di contatto nei confronti di punti di contatto equivalenti in altri Stati membri dell’Unione europea al fine di cooperare e di scambiare informazioni utili;

c) realizzare o commissionare indagini e analisi indipendenti riguardo a restrizioni e ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione o alla discriminazione basata sulla nazionalità dei lavoratori dell’Unione europea e dei loro familiari;

d) assicurare la pubblicazione di relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su ogni questione connessa alle restrizioni, agli ostacoli o alla discriminazione di cui alla lettera c);

e) pubblicare informazioni pertinenti sull’applicazione a livello nazionale delle norme dell’Unione europea sulla libera circolazione dei lavoratori;

f) nel titolo, dopo le parole: “condizioni di lavoro” sono aggiunte le seguenti: “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”.

2. All’articolo 15, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo le parole: “di età” sono inserite le seguenti: “, di nazionalità”.

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo provvede a modificare il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 dicembre 2003, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 66 del 19 marzo 2004, al fine di adeguarlo alle disposizioni di cui all’articolo 5-bis del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, introdotto dal comma 1, lettera e), del presente articolo integrando il contingente composto da personale appartenente ai ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri e di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando, in aspettativa o fuori ruolo presso la medesima Presidenza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, con ulteriori tre unità, di cui due di area A e una di area B.

4. Agli oneri derivanti dall’attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1, lettera e), e 3 del presente articolo, nel limite massimo di 382.000 euro per l’anno 2021 e di 302.000 euro annui a decorrere dall’anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per il recepimento della normativa europea di cui all’articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234.»

— Si riporta l’articolo 41-bis della citata legge 24 dicembre 2012, n. 234:

«Art. 41-bis (*Fondo per il recepimento della normativa europea*).

— 1. Al fine di consentire il tempestivo adeguamento dell’ordinamento interno agli obblighi imposti dalla normativa europea, nei soli limiti occorrenti per l’adempimento degli obblighi medesimi e in quanto non sia possibile farvi fronte con i fondi già assegnati alle competenti amministrazioni, è autorizzata la spesa di 10 milioni di euro per l’anno 2015 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2016.

2. Per le finalità di cui al comma 1 è istituito nello stato di previsione del Ministero dell’economia e delle finanze un fondo, con una dotazione di 10 milioni di euro per l’anno 2015 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2016, destinato alle sole spese derivanti dagli adempimenti di cui al medesimo comma 1.

3. All’onere derivante dall’attuazione del presente articolo, pari a 10 milioni di euro per l’anno 2015 e a 50 milioni di euro annui a decor-

rere dall’anno 2016, si provvede, quanto a 10 milioni di euro per l’anno 2015, mediante versamento all’entrata del bilancio dello Stato, per un corrispondente importo, delle somme del fondo di cui all’articolo 5, comma 1, della legge 16 aprile 1987, n. 183, e, quanto a 50 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2016, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2015-2017, nell’ambito del programma “Fondi di riserva e speciali” della missione “Fondi da ripartire” dello stato di previsione del Ministero dell’economia e delle finanze per l’anno 2015, allo scopo parzialmente utilizzando l’accantonamento relativo al medesimo Ministero.

4. Il Ministro dell’economia e delle finanze è autorizzato ad appor- tare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.»

— Si riporta l’articolo 5 della legge 16 aprile 1987, n. 183 recante: «Coordinamento delle politiche riguardanti l’appartenenza dell’Italia alle comunità europee ed adeguamento dell’ordinamento interno agli atti normativi comunitari» pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 109 del 13 maggio 1987:

«Art. 5 (*Fondo di rotazione*). — 1. È istituito, nell’ambito del Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato, un fondo di rotazione con amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio, ai sensi dell’art. 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041.

2. Il fondo di rotazione di cui al comma 1 si avvale di un apposito conto corrente infruttifero, aperto presso la tesoreria centrale dello Stato denominato “Ministero del tesoro - fondo di rotazione per l’attuazione delle politiche comunitarie”, nel quale sono versate:

a) le disponibilità residue del fondo di cui alla legge 3 ottobre 1977, n. 863, che viene soppresso a decorrere dalla data di inizio della operatività del fondo di cui al comma 1;

b) le somme erogate dalle istituzioni delle Comunità europee per contributi e sovvenzioni a favore dell’Italia;

c) le somme da individuare annualmente in sede di legge finanziaria, sulla base delle indicazioni del comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) ai sensi dell’articolo 2, comma 1, lettera c), nell’ambito delle autorizzazioni di spesa recate da disposizioni di legge aventi le stesse finalità di quelle previste dalle norme comunitarie da attuare;

d) le somme annualmente determinate con la legge di approvazione del bilancio dello Stato, sulla base dei dati di cui all’art. 7.

3. Restano salvi i rapporti finanziari direttamente intrattenuti con le Comunità europee dalle amministrazioni e dagli organismi di cui all’art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 1971, n. 321, ed alla legge 26 novembre 1975, n. 748.»

*Note all’art. 7:*

— Per l’articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 si vedano le note all’articolo 2.

— Si riporta il testo dell’articolo 55-novies del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, abrogato dal presente decreto a decorrere dal 1° gennaio 2027:

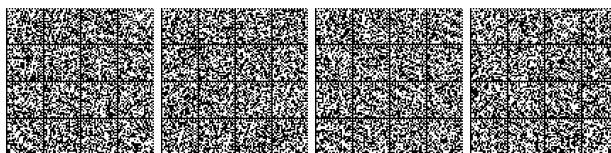
«Art. 55-novies (*Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell’accesso a beni e servizi e loro fornitura*). — 1. I compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell’accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso, sono svolti dall’Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, individuato ai sensi del comma 4. Tale ufficio svolge, in modo autonomo e imparziale, nel predetto ambito, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

2. In particolare, i compiti attribuiti all’Ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) fornire un’assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all’articolo 55-ter;

b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell’autorità giudiziaria, inchieste indipendenti in materia al fine di verificare l’esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l’adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all’articolo 55-septies, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell’accesso a beni e servizi e loro fornitura;



d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, nonché proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 55-septies, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'Ufficio ha 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 di cui al comma 2.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è individuato, nell'ambito di quelli esistenti, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, l'Ufficio di cui al comma 1.

5. L'Ufficio può avvalersi di magistrati ordinari, amministrativi, contabili e avvocati dello Stato, in servizio presso il Dipartimento, nonché di esperti e consulenti esterni, nominati ai sensi della vigente normativa.

6. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni di genere, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.»

— Per l'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 si vedano le note all'articolo 4.

— Si riporta l'articolo 5-bis del citato decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, come modificato dal presente decreto:

«Art. 5-bis (Ulteriori compiti dell'Organismo per la parità). — 1. All'Organismo per la parità istituito in recepimento della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, è assegnato, altresì, il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea.

2. I compiti dell'ufficio di cui al comma 1, con particolare riferimento alle discriminazioni nei confronti dei lavoratori fondate sulla nazionalità, sono i seguenti:

a) prestare o assicurare che sia prestata assistenza indipendente, giuridica o di altra natura, ai lavoratori dell'Unione europea e ai loro familiari, fatti salvi i loro diritti e i diritti delle associazioni e delle organizzazioni o di altri soggetti giuridici preposti alla tutela dei loro diritti secondo l'ordinamento italiano;

b) fungere da punto di contatto nei confronti di punti di contatto equivalenti in altri Stati membri dell'Unione europea al fine di cooperare e di scambiare informazioni utili;

c) realizzare o commissionare indagini e analisi indipendenti riguardo a restrizioni e ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione o alla discriminazione basata sulla nazionalità dei lavoratori dell'Unione europea e dei loro familiari;

d) assicurare la pubblicazione di relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su ogni questione connessa alle restrizioni, agli ostacoli o alla discriminazione di cui alla lettera c);

e) pubblicare informazioni pertinenti sull'applicazione a livello nazionale delle norme dell'Unione europea sulla libera circolazione dei lavoratori.»

— Si riportano gli articoli 8, 9, 10, 18, 20 e 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, abrogati a decorrere dal 1° gennaio 2027:

«Art. 8 (Costituzione e componenti (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)). — 1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle

politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

2. Il Comitato è composto da:

a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

c) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

d) due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro che ne abbiano fatto richiesta;

f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

2-bis. Le designazioni di cui al comma sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) tre esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche di genere;

b) quattro rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità e del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri;

c) tre rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, per l'inclusione e le politiche sociali; c-bis).

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente. In caso di sostituzione di un componente, il nuovo componente dura in carica fino alla scadenza del Comitato.

5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.»

«Art. 9 (Convocazione e funzionamento). — 1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.»

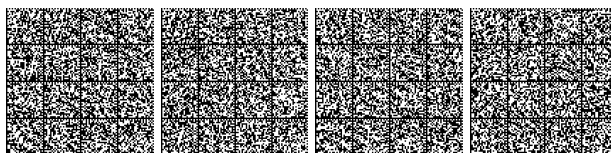
«Art. 10 (Compiti del Comitato). — 1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:

a) 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 vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;

d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di



entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;

e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;

h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;

i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;

l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;

o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;

p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.»

«Art. 18 (*Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità*). — 1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, effettivi e supplenti, è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'articolo 17, comma 1.»

«Art. 20 (*Relazione al Parlamento*). — 1. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 15, comma 7, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato di cui all'articolo 8, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, sulle ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici in materia di occupazione, formazione e politiche sociali e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.»

«Art. 44 (*Finanziamento*). — 1. Entro il termine indicato nel bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d), ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso prov-

vedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi dell'Unione europea destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.»

— Si riportano gli articoli 12, 13, 14, 15, 16, 17 e 37 del citato 11 aprile 2006, n. 198, come modificati dal presente decreto a decorrere dal 1° gennaio 2027:

«Art. 12 (*Nomina*). — 1. A livello regionale e della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo.

2. (*abrogato*).

3. Le consigliere e i 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, sono nominati dalle regioni, dalle città metropolitane e dagli enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa.

4. (*abrogato*).

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati sul sito internet dell'ente che procede alla nomina.»

«Art. 13 (*Requisiti e attribuzioni*). — 1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di indipendenza e specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.»

«Art. 14 (*Mandato*). — 1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12, effettivi e supplenti, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. In ogni caso, per la determinazione della durata complessiva del mandato si computano tutti i periodi svolti in qualità di consigliera e consigliere, sia effettivo che supplente, anche non continuativi e anche di durata inferiore a quattro anni. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12.»

«Art. 15 (*Compiti e funzioni*). — 1. Le consigliere ed i consiglieri di parità operano in coordinamento con l'Organismo per la parità e, tenendo conto degli indirizzi generali di attività di quest'ultimo, intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali 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;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;



e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

## 2. (abrogato).

3. Le consigliere e i consiglieri regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013. Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.

4. Le regioni forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attività svolta, all'Organismo per la parità e agli enti che hanno provveduto alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato dall'ente che ha provveduto alla nomina.

## 7. (abrogato).».

«Art. 16 (Sede e attrezzature). — 1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 è ubicato rispettivamente presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.

## 2. (abrogato).».

«Art. 17 (Permessi). — 1. Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri di parità effettivi.

2. L'ente territoriale che ha proceduto alla nomina può attribuire, a proprio carico, 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, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.

## 3. (abrogato).».

«Art. 19 (Rete delle consigliere e dei consiglieri di parità). — 1. La Rete delle consigliere e dei consiglieri di parità comprende tutte le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, e opera, anche in coordinamento con l'Organismo per la parità.

2. La Rete opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.».

## «Art. 37 (Legittimazione processuale a tutela di più soggetti). —

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali rilevano l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il Tribunale in funzione di giudice del lavoro adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3 e al comma 4, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.».

26G00106

