

Parità di trattamento: nasce l'Organismo indipendente per la parità

Il decreto legislativo di attuazione delle [direttive \(UE\) 2024/1499](#) e 2024/1500, approvato dal Consiglio dei Ministri del 28 aprile 2026, introduce una profonda riforma del sistema nazionale di tutela contro le discriminazioni, istituendo un Organismo per la parità quale autorità indipendente con funzioni estese e coordinate. Il provvedimento supera l'assetto frammentato previgente, accentrando competenze in materia di prevenzione, assistenza alle vittime, monitoraggio e tutela giurisdizionale, e rafforzando gli strumenti di intervento anche in ambito lavorativo. Vengono inoltre ridefiniti i rapporti con le strutture territoriali e introdotti meccanismi strutturati di raccolta dati e analisi, in linea con gli standard europei.

(Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 29/04/2026)

Il Consiglio dei Ministri del 28 aprile 2026 ha approvato, in esame definitivo, un decreto legislativo di 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.

L'intervento normativo non si limita a un adeguamento formale dell'ordinamento interno, ma introduce una **riorganizzazione strutturale degli strumenti di tutela**, con l'obiettivo di garantire maggiore effettività ai principi di uguaglianza sostanziale.

Viene istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2027, l'**Organismo per la parità**, configurato come autorità indipendente dotata di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria. Tale scelta segna un netto superamento dell'assetto previgente, caratterizzato dalla presenza di soggetti con competenze parziali e distribuite, come la consigliera nazionale di parità e l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento. Con il nuovo modello, le funzioni vengono accentrate in un unico organismo, con competenze trasversali e coordinate.

L'Organismo per la parità assume una struttura collegiale composta da un presidente e quattro componenti, selezionati sulla base di specifiche competenze in materia di discriminazioni e diritto del lavoro. La disciplina prevede stringenti requisiti di indipendenza e incompatibilità, finalizzati a garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa. Il mandato ha durata settennale e non è rinnovabile, ulteriore elemento che rafforza l'autonomia dell'organo rispetto al sistema politico e istituzionale.

Dal punto di vista funzionale, il nuovo Organismo esercita un ampio spettro di attività che si estendono dalla prevenzione alla tutela giurisdizionale. In primo luogo, viene attribuito un **ruolo attivo nella promozione della parità**, attraverso attività di formazione, sensibilizzazione e

diffusione delle buone pratiche. Si tratta di una funzione che supera la logica meramente repressiva, orientando il sistema verso una dimensione preventiva.

Assistenza e deflazione del contenzioso

Accanto a tale funzione, assume particolare rilevanza l'assistenza alle vittime di discriminazione. Il decreto introduce un sistema strutturato di accoglienza delle segnalazioni, con la previsione di canali dedicati e la possibilità di fornire consulenza personalizzata. L'Organismo è chiamato a informare i soggetti interessati non solo sulle norme applicabili, ma anche sugli strumenti di tutela disponibili, sia in sede giudiziale che stragiudiziale. Tale impostazione rafforza l'accessibilità del sistema, riducendo gli ostacoli che spesso impediscono l'emersione delle discriminazioni.

L'Organismo può promuovere procedure conciliative o di mediazione, con effetti anche sui termini di prescrizione, introducendo così un meccanismo di deflazione del contenzioso e di risoluzione rapida delle controversie.

Poteri di accertamento e controllo

Sul piano dei poteri, il decreto attribuisce all'Organismo competenze di accertamento e controllo, con la possibilità di richiedere documenti e informazioni a soggetti pubblici e privati. Tale previsione rappresenta un significativo rafforzamento rispetto alla disciplina precedente, nella quale le capacità istruttorie risultavano più limitate. A ciò si aggiunge la facoltà di formulare pareri e raccomandazioni, non vincolanti ma dotati di rilevante valore interpretativo e sistematico. L'Organismo può intervenire, su delega, in nome e per conto delle vittime di discriminazione, nonché partecipare ai procedimenti giudiziari con osservazioni tecniche. Si tratta di una previsione che rafforza in modo significativo la tutela giurisdizionale, consentendo un supporto qualificato anche nei casi più complessi.

Monitoraggio parità di trattamento

Il decreto introduce inoltre un **sistema articolato di raccolta e analisi dei dati**, finalizzato al monitoraggio della parità di trattamento. L'Organismo è chiamato a elaborare relazioni periodiche, sia annuali sia quadriennali, contenenti informazioni sullo stato delle discriminazioni e indicazioni per il miglioramento del quadro normativo. Questo elemento consente di superare l'approccio episodico del passato, introducendo una dimensione strutturata di osservazione e valutazione.

Coordinamento e gestione

E' previsto il coordinamento con le consigliere e i consiglieri di parità territoriali, che continuano a operare ma in un sistema integrato. La riforma, infatti, non elimina le articolazioni locali, ma ne ridefinisce il ruolo all'interno di una rete coordinata dall'Organismo centrale. Ciò consente di

mantenere il radicamento territoriale, garantendo al contempo uniformità di indirizzo e maggiore efficacia operativa.

Viene istituito un apposito Ufficio dell'Organismo per la parità, con una dotazione organica definita e un sistema autonomo di gestione delle risorse. La previsione di personale dedicato e di risorse finanziarie specifiche rappresenta un elemento essenziale per garantire l'effettività delle funzioni attribuite.