

ATTI PARLAMENTARI

XVI LEGISLATURA

---

# CAMERA DEI DEPUTATI

---

Doc. CCXXXIII  
n. 1

## RELAZIONE

SULL'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARITÀ DI  
TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO  
A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA

(Aggiornata all'anno 2009)

*(Articolo 55-novies, comma 2, lettera f), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)*

**Presentata dal Ministro per le pari opportunità  
(CARFAGNA)**

---

**Trasmessa alla Presidenza il 14 luglio 2010**

---

PAGINA BIANCA

## RELAZIONE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA

### 1. Attuazione della Direttiva 2004/113/CE

Lo Stato Italiano ha recepito la **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 (All.1)**, 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, con l'emanazione del **Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196 (All.2)**.

Detto decreto apporta modifiche al **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** recante il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, aggiungendo il *Titolo II 2-bis Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*. In particolare l'art. 55-novies del Dlgs 196/07 stabilisce che *"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 del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità"*.

Con successivo **Decreto del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 19 dicembre 2007** è stato stabilito che i compiti connessi alla promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura siano svolti dall'**Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità..

Tali compiti sono:

- a) fornire un'assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all'art. 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 dei soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'art. 55-septies, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette ad 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 di comunicazione;

- e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse a 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 dei principi 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 rilevanza statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

## **2. Attività svolte dall'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità per promuovere il principio di parità di accesso a beni e servizi e loro fornitura.**

Il Dipartimento al fine di poter svolgere compiutamente i compiti elencati al punto che precede, in considerazione della carenza di professionalità interne all'Amministrazione dotate di alta specializzazione nel settore di intervento e vista la facoltà concessa dal comma 5 dell'art. 55-novies del citato Decreto, ha ritenuto necessario avvalersi di un **servizio di consulenza specialistica** promuovendo una procedura di affidamento in economia ai sensi dell'art. 125 del Dlgs 163/2006 e degli artt. 53 e 54 del DPCM del 9/12/2002. Sono state invitate a presentare la loro migliore offerta tecnico-economica alcune delle più prestigiose Università italiane e, con Decreto del 19 marzo 2008, il Capo Dipartimento ha affidato il di consulenza al **Centro interdipartimentale per lo studio del diritto privato (CE.DI.P.) dell'Università degli Studi di Siena**.

L'Università ha preliminarmente realizzato uno studio comparato dei modelli normativi e organizzativi di recepimento della Direttiva 2004/113/CE adottati in alcuni Stati Membri dell'Unione e dei sistemi giuridici che hanno attivato forme di tutela in materia di discriminazioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura. Inoltre il CE.DI.P ha proceduto alla ricognizione e all'analisi dei settori a più alto rischio di discriminazione, all'individuazione di misure specifiche dirette ad evitare il loro prodursi ed ha fornito assistenza tecnica finalizzata a supportare l'Ufficio per gli

interventi in materia di parità e pari opportunità nelle funzioni di lancio ed avvio degli strumenti di intervento.

L'Ufficio ha così provveduto a pianificare, organizzare e intraprendere una serie di attività volte all'applicazione della normativa in questione. Nell'ambito della valutazione dei settori socio-economici maggiormente interessati alla puntuale applicazione del Dlgs 196/07, l'attenzione è stata concentrata in particolare sul **settore assicurativo e finanziario**, giusta previsione di cui all'art. 5 della direttiva.

In ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs 196/07 sono stati avviati, mediante apposita comunicazione scritta (**All.3**), i contatti con i soggetti pubblici e con gli operatori di settore (ISVAP, ANIA e ABI) direttamente coinvolti nell'applicazione della Direttiva 2004/113/CE al fine di intraprendere una fruttuosa collaborazione e pervenire ad una piena e corretta attuazione della Direttiva medesima.

In proposito va segnalata l'azione intrapresa dall'**Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo (ISVAP)** che ha provveduto all'adozione del **Regolamento n. 30 del 12 maggio 2009 recante disposizioni in materia di parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso ai servizi assicurativi**, in attuazione di quanto disposto dall'art. 55-quater del D. Lgs n. 196/2007. La formulazione definitiva del citato Regolamento è frutto di una articolata procedura di pubblica consultazione cui hanno partecipato, con propri specifici contributi, l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA), il Consiglio Nazionale degli Attuari (CNA) e lo Studio Legale Tributario Associato DLA Piper (**All. 4**). Peraltro l'ISVAP ai sensi del citato Regolamento ha predisposto una **nota informativa per le imprese e per l'utenza (All. 5)**, per altro disponibile sul sito web, nella quale vengono forniti dati ed informazioni sull'impiego del fattore sesso nel mercato assicurativo italiano nell'anno 2008, corredato dall'elenco delle imprese che hanno applicato tariffe differenziate per sesso nell'anno di riferimento. La particolare importanza del Regolamento ISVAP n. 30/2009 nella concreta attuazione del divieto di discriminazione tra uomini e donne nell'accesso ai servizi assicurativi è facilmente rilevabile se si considera che:

- l'ISVAP ha il compito di garantire l'osservanza del principio di parità e di pubblicare e aggiornare sul proprio sito l'elenco delle imprese che hanno praticato premi o prestazioni differenziate permettendo anche agli utenti di poterne prendere visione;
- le imprese assicurative hanno l'obbligo di comunicare annualmente all'ISVAP l'applicazione di premi differenziati dandone contestualmente evidenza anche nei propri siti internet.

Sempre in ottemperanza ai compiti attribuiti dal Dlgs 196/07, l'Ufficio ha richiesto (**All. 6**) all'**Associazione Nazionale tra le Imprese**

**Assicuratrici (ANIA) di condurre un' Analisi sull'applicazione nel settore assicurativo del decreto legislativo 196/07 in materia di pari opportunità di trattamento tra uomini e donne.** L'indagine in questione (**All. 7**), conclusa nel novembre 2008, ha interessato un campione rappresentativo di circa il 94% del mercato, nei rami responsabilità civile auto, assicurazione vita, assicurazione infortuni e assicurazione malattia. Anche in questo caso va evidenziato che l'ANIA ha inserito nel proprio **sito web**, nella Sezione Statistiche, una pagina specificamente dedicata alla **Parità di trattamento tra i due sessi Direttiva 2004/113/CE**, nella quale si rendono disponibili analisi comparative tra i due sessi, basate sulle banche dati associative che raccolgono i dati aggiornati sull'esperienza delle principali compagnie del settore assicurativo, nei rami RC Auto, Infortuni e Malattia.

L'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità ha provveduto, infine, ad inviare a tutte le **Associazioni dei consumatori** e alle **Associazioni di donne** specifiche note informative sulla Direttiva 2004/113/CE e sul Dlgs 196/07 evidenziando le attività di propria competenza. La nota (**All. 8**) ha avuto come obiettivo specifico quello di:

- diffondere la conoscenza della normativa;
- chiedere collaborazione nell'affermazione del principio di effettiva eguaglianza di genere;
- invitare le associazioni a segnalare i singoli casi di presunta discriminazione nonché a farsi portatrici di eventuali riflessioni e suggerimenti quale contributo per il miglior raggiungimento delle finalità istituzionali dell'Ufficio ed al fine di una piena applicazione della disciplina.

Va segnalato al riguardo che l'Ufficio ha attivato un **indirizzo di posta elettronica [pabs@governo.it](mailto:pabs@governo.it)** specificamente destinato alla segnalazione di singoli casi.

Le associazioni interpellate hanno accolto l'invito ricevuto e, nella generalità dei casi, hanno esplicitato la disponibilità del mondo associativo all'applicazione del principio di non discriminazione nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura sia attraverso campagne di informazione e di comunicazione sia attraverso la segnalazione di singoli comportamenti discriminatori.

Tra i compiti istituzionali svolti appare utile segnalare che l'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità ha preso parte, attraverso un proprio delegato, ai **Forum sullo stato di applicazione dell'articolo 5 della Direttiva 2004/113/CE** all'interno degli Stati Membri che si sono tenuti a Bruxelles il 24 Marzo 2009 e il 9 Settembre 2009, previa compilazione di un apposito questionario inviato dalla DG Employment sugli aspetti di preminente interesse.

21.12.2004

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

L 373/37

## 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

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari.

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 1,

(3) Oltre a vietare la discriminazione, è importante che al tempo stesso vengano rispettati gli altri diritti e libertà fondamentali, tra cui la tutela della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito, nonché la libertà di religione.

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo<sup>(1)</sup>,

(4) La parità tra gli uomini e le donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La Carta dei diritti fondamentali, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e prescrive che sia garantita la parità tra gli uomini e le donne in tutti i settori.

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>(2)</sup>,visto il parere del Comitato delle regioni<sup>(3)</sup>,

(5) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale ai sensi dell'articolo 2 del trattato che istituisce la Comunità europea. L'articolo 3, paragrafo 2, del trattato esige parimenti che la Comunità miri ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra gli uomini e le donne in ogni campo d'azione.

considerando quanto segue:

(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dello stato di diritto, principi che sono comuni agli Stati membri, e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(6) La Commissione ha annunciato la sua intenzione di proporre una direttiva sulla discriminazione basata sul sesso al di fuori del mercato del lavoro, nella comunicazione sull'Agenda per la politica sociale. Tale proposta è del tutto coerente con la decisione 2001/51/CE del Consiglio, del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005)<sup>(4)</sup> che investe tutte le politiche comunitarie ed è intesa a promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne adeguando tali politiche e attuando misure concrete per migliorare la condizione delle donne e degli uomini nella società.

(2) Il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai Patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti

(7) Il Consiglio europeo, nel vertice di Nizza del 7 e 9 dicembre 2000, ha invitato la Commissione a rafforzare i diritti in materia di parità adottando una proposta di direttiva per promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne in settori diversi dall'occupazione e dall'attività professionale.

(1) Parere reso il 30 marzo 2004 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(2) GU C 241 del 28.9.2004, pag. 44.

(3) GU C 121 del 30.4.2004, pag. 27.

(4) GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22.

L 373/38

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

21.12.2004

- (8) La Comunità ha adottato una serie di strumenti giuridici per prevenire e combattere la discriminazione basata sul sesso nel mercato del lavoro. Tali strumenti hanno dimostrato l'utilità della normativa nella lotta contro la discriminazione.
- (9) Anche in settori al di fuori del mercato del lavoro hanno luogo discriminazioni basate sul sesso comprese molestie e molestie sessuali. Tali discriminazioni possono essere altrettanto nocive, in quanto ostacolano la piena integrazione degli uomini e delle donne nella vita economica e sociale.
- (10) I problemi sono particolarmente evidenti per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi. Occorre pertanto prevenire ed eliminare la discriminazione fondata sul sesso in questo settore. Come per 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<sup>(1)</sup>, questo obiettivo può essere raggiunto più efficacemente mediante una normativa comunitaria.
- (11) Tale normativa dovrebbe vietare la discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Per beni si dovrebbero intendere quelli disciplinati dalle disposizioni del trattato che istituisce la Comunità europea riguardanti la libera circolazione delle merci. Per servizi si dovrebbero intendere quelli disciplinati dall'articolo 50 di tale trattato.
- (12) Per evitare la discriminazione basata sul sesso, la presente direttiva dovrebbe applicarsi sia nei confronti della discriminazione diretta che di quella indiretta. Sussiste discriminazione diretta unicamente quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra persona in una situazione paragonabile. Pertanto, ad esempio, le differenze tra uomini e donne nella prestazione di servizi sanitari, risultanti dalle differenze fisiche tra gli stessi, non riguardano situazioni paragonabili e non costituiscono pertanto una discriminazione.
- (13) Il divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi alle persone che forniscono beni e servizi che sono disponibili al pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito. Non dovrebbe applicarsi al contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità, né all'istruzione pubblica o privata.
- (14) Ogni persona gode della libertà contrattuale, inclusa la libertà di scegliere un contraente per una transazione. La persona che fornisce beni o servizi può avere vari motivi soggettivi per la scelta del contraente. Nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona, la presente direttiva non pregiudica la libertà di scelta del contraente.
- (15) Sono già in vigore una serie di strumenti giuridici ai fini dell'attuazione del principio della parità di trattamento tra donne e uomini nelle questioni riguardanti l'impiego e l'occupazione. La presente direttiva non si applica a questioni riguardanti tali settori. Lo stesso criterio si applica alle attività di lavoro autonomo se sono contemplate dai vigenti strumenti giuridici. La presente direttiva dovrebbe applicarsi soltanto alle assicurazioni e pensioni private, volontarie e non collegate a un rapporto di lavoro.
- (16) Le differenze di trattamento possono essere accettate solo se giustificate da una finalità legittima. Una finalità legittima può essere, ad esempio, la protezione delle vittime di violenza a carattere sessuale (in casi quali la creazione di strutture di accoglienza per persone dello stesso sesso), motivi connessi con l'intimità della vita privata e il senso del decoro (come nel caso di una persona che fornisca alloggio in una parte della sua abitazione) la promozione della parità dei sessi o degli interessi degli uomini o delle donne (ad esempio, organismi di volontariato per persone dello stesso sesso), la libertà d'associazione (nel quadro dell'appartenenza a circoli privati aperti a persone dello stesso sesso) e l'organizzazione di attività sportive (ad esempio eventi sportivi limitati a partecipanti dello stesso sesso). Eventuali limitazioni dovrebbero tuttavia essere appropriate e necessarie, conformemente ai criteri derivanti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee.
- (17) Il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi non implica che essi debbano essere sempre forniti a uomini e donne su base comune, purché la fornitura non sia più favorevole alle persone di un sesso.
- (18) Nella fornitura dei servizi assicurativi e altri servizi finanziari connessi si utilizzano comunemente fattori attuariali diversi a seconda del sesso. Per garantire la parità di trattamento tra uomini e donne, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore attuariale non dovrebbe comportare differenze nei premi e nelle prestazioni individuali. Per evitare un brusco adeguamento del mercato questa norma dovrebbe applicarsi solo ai nuovi contratti stipulati dopo la data di recepimento della presente direttiva.

<sup>(1)</sup> GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

21.12.2004

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

L 373/39

- (19) Talune categorie di rischi possono variare in funzione del sesso. In alcuni casi il sesso è un fattore determinante, ma non necessariamente l'unico, nella valutazione dei rischi assicurati. Per quanto concerne i contratti di assicurazione di questo tipo di rischi gli Stati membri possono decidere di autorizzare deroghe alla norma dei premi e delle prestazioni unisex, a condizione che possano garantire che i dati attuariali e statistici su cui si basa il calcolo sono affidabili, regolarmente aggiornati e a disposizione del pubblico. Sono consentite deroghe solo se la legislazione nazionale non ha già applicato la norma unisex. Cinque anni dopo il recepimento della presente direttiva gli Stati membri dovrebbero riesaminare la motivazione delle deroghe, tenendo conto dei più recenti dati attuariali e statistici e della relazione presentata dalla Commissione tre anni dopo la data di recepimento della presente direttiva.
- (20) Un trattamento meno favorevole delle donne a motivo della gravidanza e della maternità dovrebbe essere considerato una forma di discriminazione diretta fondata sul sesso ed è pertanto vietato nel settore assicurativo e dei servizi finanziari connessi. I costi inerenti ai rischi collegati alla gravidanza e alla maternità non sono pertanto addossati ai membri di un solo sesso.
- (21) Le vittime di discriminazioni a causa del sesso dovrebbero disporre di mezzi adeguati di tutela giuridica. Per assicurare un livello più efficace di tutela, anche le associazioni, le organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbero avere la facoltà di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio.
- (22) Le norme in materia di onere della prova dovrebbero essere adeguate quando vi sia una presunzione di discriminazione e per l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento; l'onere della prova dovrebbe essere posto a carico della parte convenuta nel caso in cui siffatta discriminazione sia dimostrata.
- (23) Un'attuazione efficace del principio di parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giuridica contro le ritorsioni.
- (24) Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri, dovrebbero incoraggiare il dialogo con le parti interessate che, conformemente alle prassi e alle legislazioni nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- (25) La protezione dalle discriminazioni fondate sul sesso dovrebbe essere di per sé rafforzata dall'esistenza in ciascuno Stato membro di un organismo o di più organismi incaricati di analizzare i problemi in questione, studiare possibili soluzioni e fornire assistenza concreta alle vittime. L'organismo o gli organismi possono essere gli stessi responsabili a livello nazionale della difesa dei diritti umani e della salvaguardia dei diritti individuali o dell'attuazione del principio della parità di trattamento.
- (26) La presente direttiva definisce prescrizioni minime e offre quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non dovrebbe servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.
- (27) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (28) Poiché lo scopo della presente direttiva, cioè garantire un elevato livello comune di protezione contro la discriminazione in tutti gli Stati membri, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a motivo delle dimensioni o degli effetti dell'azione, essere realizzato meglio a livello comunitario istituendo un quadro giuridico comune, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (29) Conformemente all'articolo 34 dell'Accordo interistituzionale «Legiferare meglio»<sup>(1)</sup> gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra le direttive e i provvedimenti di recepimento,

(1) GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

L 373/40

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

21.12.2004

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

## Articolo 1

## Scopo

Scopo della presente direttiva è quello di istituire un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne.

## Articolo 2

## Definizioni

Ai fini della presente direttiva, si applicano le seguenti definizioni:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione paragonabile;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari;
- c) le molestie sussistono quando si manifesta un comportamento non desiderato e determinato dal sesso di una persona, comportamento che ha come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- d) la molestia sessuale sussiste quando si manifesta un comportamento non desiderato con connotazioni sessuali, che si esprime a livello fisico, verbale o non verbale, e ha come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

## Articolo 3

## Campo d'applicazione

1. Nei limiti delle competenze attribuite alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone che forniscono

beni e servizi che sono a disposizione del pubblico, indipendentemente dalla persona interessata per quanto riguarda sia il settore pubblico che quello privato, compresi gli organismi pubblici e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito.

2. La presente direttiva non pregiudica la libertà di scelta del contraente, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.

3. La presente direttiva non si applica al contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità né all'istruzione.

4. La presente direttiva non si applica a questioni riguardanti l'impiego e l'occupazione. La presente direttiva non si applica a questioni riguardanti il lavoro autonomo, nella misura in cui esse sono disciplinate da altri atti legislativi comunitari.

## Articolo 4

## Principio della parità di trattamento

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento tra uomini e donne significa che:

- a) è proibita ogni discriminazione diretta fondata sul sesso, compreso un trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità;

- b) è proibita ogni discriminazione indiretta fondata sul sesso.

2. La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.

3. Le molestie e le molestie sessuali ai sensi della presente direttiva sono considerate come discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate. Il rifiuto di tale comportamento da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire il fondamento per una decisione che interessi la persona in questione.

4. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva.

5. La presente direttiva non preclude differenze di trattamento se la fornitura di beni o servizi esclusivamente o principalmente destinati a persone di un solo sesso è giustificata da una finalità legittima e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità sono appropriati e necessari.

21.12.2004

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

L 373/41

## Articolo 5

## Fattori attuariali

1. Gli Stati membri provvedono affinché al più tardi in tutti i nuovi contratti stipulati dopo il 21 dicembre 2007, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non determini differenze nei premi e nelle prestazioni.

2. Fatto salvo il paragrafo 1, gli Stati membri possono decidere anteriormente al 21 dicembre 2007 di consentire differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici. Gli Stati membri interessati informano la Commissione e provvedono affinché siano compilati, pubblicati e regolarmente aggiornati dati accurati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante. Tali Stati membri riesaminano la loro decisione cinque anni dopo il 21 dicembre 2007 tenendo conto della relazione della Commissione di cui all'articolo 16 e trasmettono i risultati del riesame alla Commissione.

3. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non determinano differenze nei premi e nelle prestazioni individuali.

Gli Stati membri possono rinviare l'attuazione delle misure necessarie per conformarsi al presente paragrafo al più tardi fino a due anni a decorrere dal 21 dicembre 2007. In tal caso, gli Stati membri interessati ne informano immediatamente la Commissione.

## Articolo 6

## Azione positiva

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne, il principio della parità di trattamento non impedisce ad alcuno Stato membro di mantenere o adottare misure specifiche destinate ad evitare o a compensare gli svantaggi legati al sesso.

## Articolo 7

## Prescrizioni minime

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli alla tutela del principio della parità di trattamento tra uomini e donne rispetto a quelle contenute nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro le discriminazioni già previsto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

## CAPO II

## MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE

## Articolo 8

## Difesa dei diritti

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, a procedure giudiziarie e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione, finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie affinché il danno subito dalla persona lesa a causa di una discriminazione ai sensi della presente direttiva sia realmente ed effettivamente indennizzato o risarcito secondo modalità da essi fissate, in modo dissuasivo e proporzionato rispetto al danno subito. Detto indennizzo o risarcimento non può essere a priori limitato da un tetto massimo.

3. Gli Stati membri provvedono affinché le associazioni, le organizzazioni o altre persone giuridiche aventi, conformemente ai criteri stabiliti dalle legislazioni nazionali, un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, possano, per conto o a sostegno della persona lesa, con la sua approvazione, avviare tutte le procedure giudiziarie e/o amministrative finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

4. I paragrafi 1 e 3 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini temporali stabiliti per la presentazione di un ricorso per quanto riguarda il principio della parità di trattamento.

## Articolo 9

## Onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché le persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

L 373/42

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

21.12.2004

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di onere della prova più favorevoli all'attore.

3. Il paragrafo 1 non si applica alle procedure penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle procedure promosse a norma dell'articolo 8, paragrafo 3.

5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 a procedure in cui l'istruzione dei fatti incombe alla giurisdizione o ad altra istanza competente.

#### Articolo 10

##### Protezione delle vittime

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone da trattamenti o conseguenze sfavorevoli quale reazione a un reclamo o a un'azione volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

#### Articolo 11

##### Dialogo con le parti interessate

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le parti interessate che, conformemente alle prassi e alle legislazioni nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

#### CAPO III

##### ORGANISMI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

#### Articolo 12

1. Gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo ed il sostegno alla parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso e adottano le disposizioni necessarie. Tali organismi possono far parte di organi incaricati di difendere, a livello nazionale, i diritti dell'uomo o di tutelare i diritti delle persone, ovvero di attuare il principio della parità di trattamento.

2. Gli Stati membri provvedono affinché gli organismi di cui al paragrafo 1 abbiano le seguenti competenze:

a) fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, delle organizzazioni o di altre persone giuridiche di cui all'articolo 8, paragrafo 3, fornire alle vittime di discriminazione un'as-

sistenza indipendente per avviare una procedura per discriminazione;

b) condurre inchieste indipendenti in materia di discriminazione;

c) pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su tutte le questioni connesse a tale discriminazione.

#### CAPO IV

##### DISPOSIZIONI FINALI

#### Articolo 13

##### Conformità alla direttiva

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che il principio della parità di trattamento sia rispettato per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura nell'ambito d'applicazione della presente direttiva, e in particolare fanno sì che:

a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;

b) le disposizioni contrattuali, i regolamenti interni delle aziende nonché le norme che disciplinano le associazioni con o senza scopo di lucro, contrari al principio della parità di trattamento siano, o possano essere dichiarate, nulle oppure siano modificate.

#### Articolo 14

##### Sanzioni

Gli Stati membri definiscono le norme sulle sanzioni applicabili alle infrazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per garantirne l'attuazione. Le sanzioni, che possono includere il pagamento di indennizzi alle vittime, sono efficaci, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano tali disposizioni alla Commissione entro il 21 dicembre 2007 e ne comunicano immediatamente ogni ulteriore modifica.

#### Articolo 15

##### Diffusione di informazioni

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate in applicazione della presente direttiva, nonché quelle già in vigore in questo settore, siano portate a conoscenza delle persone interessate con tutti i mezzi opportuni e in tutto il territorio nazionale.

21.12.2004

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

L 373/43

*Articolo 16***Relazioni**

1. Gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni disponibili sull'applicazione della presente direttiva entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni.

La Commissione redige una relazione di sintesi che include un esame delle prassi correnti degli Stati membri in relazione all'articolo 4 per quanto riguarda il sesso quale fattore nel calcolo dei premi e delle prestazioni. Essa trasmette la relazione al Parlamento europeo e al Consiglio entro il 21 dicembre 2010. Se del caso, la Commissione acclude alla relazione proposte di modifica della direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto delle posizioni delle parti interessate.

*Articolo 17***Recepimento**

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro e non oltre il 21 dicembre 2007. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o essere corredate

di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

*Articolo 18***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 19***Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il 13 dicembre 2004.

*Per il Consiglio*

*Il presidente*

B. R. BOT

Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196

**" Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parita' di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura"**

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 261 del 9 novembre 2007 - Suppl. Ordinario n.228

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

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

Vista la legge 25 gennaio 2006, n. 29, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' europee - legge comunitaria 2005, ed in particolare gli articoli 1, 3 e l'allegato B;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante Codice delle pari opportunita' tra uomo e donna;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 27 luglio 2007;

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

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 23 ottobre 2007;

Sulla proposta del Ministro per le politiche europee e del Ministro per i diritti e le pari opportunita' e, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico e della solidarieta' sociale;

E m a n a  
il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

*Modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198  
recante il Codice delle pari opportunita' tra uomo e donna*

1. Dopo il titolo II del libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' aggiunto il seguente:

«Titolo II 2-bis  
PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO  
A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA

*Capo I*  
NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Art. 55-bis.  
*Nozioni di discriminazione*

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.
2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalita' legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalita' siano appropriati e necessari.
3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternita' costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.
4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignita' di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignita' di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso e' considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.
7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalita' legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

Art. 55-ter.  
*Divieto di discriminazione*

1. E' vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.
2. Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.
3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:
  - a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;
  - b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicita';

c) istruzione pubblica e privata.

4. Resta impregiudicata la liberta' contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.

5. Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternita'.

6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.

7. E' altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attivita' diretta ad ottenere la parita' di trattamento.

*Art. 55-quater.*

*Parita' di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari*

1. Nei contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.

2. Sono consentite differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternita' non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.

3. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) esercita i suoi poteri ed effettua le attivita' necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. Il medesimo Istituto provvede a raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente all'Ufficio di cui all'articolo 55-novies.

4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 costituisce inosservanza al divieto di cui all'articolo 55-ter.

5. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo provvede allo svolgimento delle attivita' previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

*Capo II*

**TUTELA GIUDIZIARIA DEI DIRITTI IN MATERIA DI ACCESSO  
A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA**

*Art. 55-quinquies.*

*Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*

1. In caso di violazione ai divieti di cui all'articolo 55-ter, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. Il giudice può ordinare al

convenuto di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentito il ricorrente nel caso di ricorso presentato ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 2.

2. La domanda si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del Tribunale del luogo di domicilio dell'istante che provvede in camera di consiglio in composizione monocratica. La domanda può essere proposta anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, salvi gli effetti della prescrizione.

3. Il presidente del Tribunale designa il giudice a cui è affidata la trattazione del ricorso. Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto.

4. Il giudice provvede con ordinanza, immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

5. Nei casi di urgenza il giudice provvede con decreto motivato, immediatamente esecutivo, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tale caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

6. Contro l'ordinanza del giudice è ammesso reclamo al tribunale in composizione collegiale, di cui non può far parte il giudice che ha emanato il provvedimento, nel termine di quindici giorni dalla notifica dello stesso. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile.

7. Con la decisione che definisce il giudizio, il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, dei comportamenti di cui all'articolo 55-ter, comma 7.

8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

9. Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione dei provvedimenti di cui ai commi 4, 5 e 6, è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni.

*Art. 55-sexies.*

*Onere della prova*

1. Quando il ricorrente, anche nei casi di cui all'articolo 55-septies, deduce in giudizio elementi di fatto idonei a presumere la violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, spetta al convenuto l'onere di provare che non vi è stata la violazione del medesimo divieto.

*Art. 55-septies.*

*Legittimazione ad agire di associazioni ed enti*

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 55-quinquies in forza di delega rilasciata, a pena di

nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il Ministro per lo sviluppo economico, ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

2. Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1.

### *Capo III*

## PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

### *Art. 55-octies.*

#### *Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*

1. Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, il Ministro per i diritti e le pari opportunità favorisce il dialogo con le associazioni, gli organismi e gli enti che hanno un legittimo interesse alla rimozione delle discriminazioni, mediante consultazioni periodiche.

### *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 del Consiglio 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, e' 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.

Art. 55-decies.

*Relazione alla Commissione europea*

1. Entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e pari opportunità, trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo.».

Art. 2.

*Disposizioni finanziarie*

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

2. Le pubbliche amministrazioni provvederanno alle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 3.

*Entrata in vigore*

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

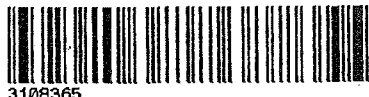


# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER GLI INTERVENTI IN MATERIA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ  
IL DIRETTORE GENERALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri

DPO 0003943 P-  
del 21/04/2008



3108365

Al Presidente dell'ANIA  
Dott. Fabio Cerchiai  
Via della Frezza, 70  
00186 Roma

E p.c. al Presidente dell'ISVAP  
Dott. Giancarlo Giannini  
Via del Quirinale, 21  
00187 Roma

**Oggetto: *parità di accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso.***

Egregio Presidente,

Com'è noto, il d.lgs. n. 196 del 6 novembre 2007 ha recepito le disposizioni contenute nella direttiva europea 2004/113/CE riguardanti il divieto di discriminazione fondata sul sesso nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi e, novellando il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha regolamentato l'applicazione del principio della non discriminazione al di fuori del tradizionale mercato del lavoro.

Con successivo Decreto del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 19 dicembre 2007 sono stati attribuiti a questo Ufficio i compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento in tale settore, così come previsti dall'art. 55 - *novies* del codice della pari opportunità.



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITÀ  
UFFICIO PER GLI INTERVENTI IN MATERIA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ  
IL DIRETTORE GENERALE

La normativa in questione presta particolare attenzione proprio al settore assicurativo (art. 55 – *quater*), facendo divieto di tenere conto del sesso per differenziare il calcolo dei premi e delle prestazioni, a meno che tale fattore sia determinante nella valutazione dei rischi in base a dati attuariali e statistici pertinenti ed accurati attribuendo, poi, all'ISVAP – che legge per conoscenza – un compito di controllo su tale ultima possibilità.

Ulteriore principio rilevante è quello secondo cui in ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.

In qualità di Associazione rappresentante le imprese di assicurazione operanti in Italia, si chiede cortesemente di informare questo ufficio circa le eventuali iniziative intraprese o quelle che si intende intraprendere in merito all'applicazione della succitata normativa.

Auspucando che questo possa essere l'inizio dell'instaurazione di un rapporto di collaborazione proficuo e duraturo, si resta in attesa di un Vostro gentile riscontro.

Distinti saluti

Mario Palazzi

**REGOLAMENTO N. 30 DEL 12 MAGGIO 2009 RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO AI SERVIZI ASSICURATIVI.****Esiti della pubblica consultazione****Roma, 12 maggio 2009**

Si è conclusa la procedura di pubblica consultazione relativa allo schema di Regolamento recante disposizioni in materia di parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso ai servizi assicurativi.

Sul documento sono pervenute osservazioni e richieste di chiarimenti da parte di n. 3 soggetti:

- ANIA (Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici);
- CNA (Consiglio Nazionale degli Attuari);
- DLA Piper Studio Legale Tributario Associato.

I commenti ricevuti, visionabili cliccando sul nome di ciascun soggetto, sono riassunti di seguito, riportando, per ciascuno di essi, le valutazioni e le conseguenti determinazioni dell'Autorità.

Contestualmente viene pubblicato il testo definitivo del Regolamento n. 30 del 12 maggio 2009, integrato con le modifiche conseguenti alle osservazioni formulate, laddove condivise.

**OSSERVAZIONI A CARATTERE GENERALE**

L'ANIA rileva che la normativa comunitaria in materia di parità di trattamento e quella nazionale di recepimento si occupano soltanto delle condizioni in presenza delle quali sono ammissibili differenziazioni tariffarie in relazione al sesso dell'assicurato, in deroga al divieto di discriminazione, e che pertanto, una volta che l'impresa assicurativa abbia rispettato la predetta normativa, sotto il controllo dell'Autorità, non sia giustificato richiedere ulteriori adempimenti a livello di informativa nei confronti della clientela che comporterebbero peraltro costi aggiuntivi per le imprese con potenziali ricadute a carico della clientela stessa.

Osservazione accolta. Si rinvia alla risposta fornita con riferimento all'art. 9.
---

Il CNA dichiara di non condividere il giudizio espresso dall'Autorità nella parte finale della "Relazione di presentazione per la pubblica consultazione", in forza del quale risulterebbe che le attività professionali rese dall'attuario incaricato, in applicazione del Regolamento, dovrebbero considerarsi di fatto gratuite, in contrasto con il principio secondo il quale ogni attività professionale prestata a favore delle imprese o di terzi deve essere adeguatamente remunerata. Precisa inoltre che la responsabilità in merito alla determinazione delle basi tecniche sottostanti le tariffe, inclusa la conformità alle previsioni regolamentari, è a carico dell'impresa e che all'attuario incaricato spetta quindi il controllo sull'osservanza della normativa e dell'appropriatezza delle analisi già svolte dall'impresa e delle relative risultanze.

Le analisi svolte ai fini della predisposizione del Regolamento e riportate nella relazione di accompagnamento ovviamente non si riferiscono, né potrebbero riferirsi, alle condizioni di remunerazione delle attività professionali, ma illustrano gli effetti generali delle scelte regolatorie sul mercato nel suo complesso.

## OSSERVAZIONI SU SPECIFICI ARTICOLI

### Art. 3 (Ambito di applicazione)

Lo Studio Legale DLA Piper suggerisce di modificare l'articolo 3, estendendo l'ambito di applicazione del Regolamento alle imprese di assicurazione aventi sede legale in un altro Stato membro della UE, abilitate ad operare in Italia in regime di stabilimento o di libera prestazione di servizi, considerato che le previsioni dell'articolo 9 in tema di informativa da rendere nel contratto di assicurazione e sui siti internet delle compagnie sembrano riferibili anche a tali imprese. In particolare osserva che l'art. 9, comma 1, contenente una prescrizione relativa alla disciplina del contratto di assicurazione si impone ogni volta che il contratto è soggetto alla legge italiana, a prescindere dalla circostanza che l'impresa contraente sia vigilata in Italia od in un altro Stato membro e che l'art. 9, comma 2, relativo alla pubblicità sui siti *internet* delle imprese, appare riferibile anche alle imprese comunitarie tenuto conto che la circolare ISVAP n. 393/2000 si applica anche a tali soggetti.

Proposta non accolta. Il Regolamento si applica alle sole imprese aventi sede legale in Italia e alle sedi secondarie ivi istituite da imprese con sede legale in uno Stato terzo, in quanto le imprese comunitarie sono assoggettate alle rispettive leggi nazionali di recepimento della direttiva 2004/113/CE, nei termini in cui tali leggi abbiano dato attuazione alla prevista facoltà di differenziazione dei premi e delle prestazioni in base al fattore sesso.

### Art. 5 (Deroghe al divieto di discriminazione e relative verifiche)

#### Comma 2

L'ANIA, al fine di evitare incertezze nell'applicazione della disciplina specifica vigente e negli adempimenti da porre in essere nella verifica dei dati utilizzati e nelle procedure adottate, propone di sostituire la formulazione dell'articolo nel modo seguente: "Fermi restando i controlli svolti dall'Isvap, nell'ambito dei rami vita e responsabilità civile veicoli a motore e natanti la verifica della pertinenza e accuratezza dei dati viene effettuata nell'ambito dell'attività svolta dall'attuario ai sensi degli artt. 31 e 34 del D.L.vo 209/2005".

L'osservazione non richiede modifiche del testo. La definizione di attuario incaricato recata dall'articolo 2, lett. b), consente di desumere chiaramente il riferimento alle fonti normative sulle cui basi l'attuario svolge la propria attività (specificamente, gli artt. 31 e 34 del d.lgs. n. 209/2005). Peraltro, nella Relazione al documento in consultazione si precisa che le verifiche attribuite all'attuario incaricato rientrano nell'ambito dei compiti già assegnati dalla normativa vigente.

**Art. 7 (Adempimenti per i rami danni diversi dalla responsabilità civile veicoli a motore e natanti)**

L'ANIA chiede di chiarire se i "rami danni" diversi dalla responsabilità civile veicoli a motore e natanti e da quelli infortuni e malattia siano compresi nell'ambito applicativo del Regolamento, considerando che in sede di Relazione si è precisato che l'impatto del Regolamento è limitato ai soli rami vita, RC auto, infortuni e malattia.

Il Regolamento ha carattere generale ed è pertanto riferibile a tutti i rami assicurativi. Con la precisazione contenuta nella Relazione si intendeva esprimere una valutazione sull'impatto del Regolamento con riguardo all'attuale assetto del mercato assicurativo.

L'ANIA chiede di confermare che il Regolamento non si applica alle "polizze convenzione" già commercializzate al momento dell'entrata in vigore del Regolamento, che prevedono adesioni successive a tale data, salvo nell'ipotesi in cui non intervenga una modifica tariffaria che richieda una valutazione attuariale.

Il Regolamento deve intendersi applicabile anche alle polizze in convenzione come espressamente previsto dall'articolo 2, lett. j), che nel fornire la definizione di servizi assicurativi vi include le "polizze collettive". Più in particolare esso si estende anche alle adesioni individuali (successive all'entrata in vigore del Regolamento) a polizze collettive stipulate antecedentemente che prevedano, in relazione al singolo rapporto di adesione, differenziazioni basate sul sesso.

L'ANIA osserva che sarebbe opportuno che l'Autorità predisponesse per i rami diversi dai rami vita ed r.c. auto uno schema di nota tecnica che possa essere utilizzato come guida/traccia dall'attuario incaricato.

Proposta non accolta. L'art. 7 del Regolamento indica gli elementi essenziali per la redazione della nota metodologica per i rami danni diversi dalla r.c. auto. Si è ritenuto opportuno, al fine di agevolare le imprese nella redazione della predetta nota, di lasciare alle stesse un margine di discrezionalità, anche alla luce dell'esperienza maturata per le note tecniche dei rami vita e r.c. auto.

L'ANIA chiede di confermare se la nota tecnica possa essere sottoscritta da un attuario dipendente dell'impresa e non necessariamente da un attuario esterno.

Per i rami danni diversi dalla responsabilità civile veicoli a motore e natanti, come chiarito anche nell'art. 2, lett. a, del Regolamento, assume rilievo l'iscrizione nell'albo degli attuari del soggetto incaricato della redazione della nota metodologica, indipendentemente dalla natura del rapporto lavorativo intercorrente con l'impresa.

**Art. 8 (Comunicazioni all'ISVAP)**

L'ANIA chiede di confermare se la comunicazione all'ISVAP concernente il riepilogo delle informazioni sulle tariffe dei rami vita e dei rami danni debba riportare soltanto le polizze stipulate dalla compagnia nel corso dell'ultimo anno e a partire dall'entrata in vigore del Regolamento.

L'invio dei dati è da intendersi riferito alle sole tariffe differenziate in base alla variabile sesso commercializzate nell'ultimo esercizio nonché a quelle per cui è cessata la distribuzione nel medesimo periodo. Si fa presente, peraltro, che, in considerazione dell'entrata in vigore del

divieto di discriminazione introdotta già dal decreto legislativo 196 del 2007, in base al nuovo testo dell'articolo 15 solo per il 2008 l'allegato 2 dovrà contenere i dati relativi ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del citato decreto legislativo, per i quali siano stati raccolti premi nel corso del 2008 avvalendosi della deroga di cui all'articolo 55 *quater*, comma 2 del decreto legislativo 198 del 2006.

#### **Art. 9 (Informativa nel contratto e sui siti internet)**

L'ANIA, nel richiamare le osservazioni generali, chiede di eliminare l'articolo 9, rilevando che l'inserimento dell'informativa circa il tipo di tariffa applicata in relazione al sesso direttamente nei contratti, piuttosto che nella nota informativa, non sarebbe idoneo al conseguimento degli obiettivi della previsione. Ciò anche tenuto conto delle ricadute gestionali in relazione alla necessità di intervenire su una molteplicità di prodotti contrattuali, spesso definiti a struttura modulare e sulle procedure di emissione delle polizze nonché sulle sottostanti procedure informatiche, con effetti in termini di costi e tempi di realizzazione. Con riferimento alla modularità l'ANIA osserva infatti che spesso la differenziazione per sesso non riguarda la tariffa principale ma è limitata ad una o più garanzie accessorie/complementari. In alternativa alla richiesta di eliminare l'art. 9 l'ANIA chiede di non inserire l'informativa richiesta nei contratti.

Lo Studio legale DLA Piper suggerisce di inserire la suddetta informativa, oltre che nel contratto, anche nella nota informativa, in quanto documento da consegnarsi al contraente prima ancora della sottoscrizione della proposta assicurativa (o del contratto qualora non sia prevista), al fine di consentire un più adeguato soddisfacimento delle esigenze di tutela del contraente nel rispetto del principio di proporzionalità.

La proposta di soppressione dell'art. 9, comma 1, è accolta, ritenendosi appropriato ai fini di un'adeguata informativa al pubblico l'utilizzo dei siti internet.

#### **Art. 11 (Raccolta, aggiornamento e pubblicazione dei dati)**

L'ANIA chiede di confermare se il riferimento alla pubblicazione dei "dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante" sia da interpretare, anche alla luce di quanto riportato nell'allegato 2, nel senso che alle imprese è richiesto di comunicare all'ISVAP la fonte dalla quale sono desunti i dati. Ciò anche al fine di evitare la divulgazione di ulteriori dati aziendali riservati che potrebbero comportare una violazione della normativa sulla concorrenza.

L'allegato 2 è stato integrato, prevedendosi una ulteriore informativa circa il tipo di statistica utilizzata, modificando i contenuti della colonna *k* e introducendo una colonna *l*, relative rispettivamente all'illustrazione della fonte e della natura dei dati, e alla descrizione della base tecnica utilizzata. Le informazioni richieste sono finalizzate a consentire l'esercizio dei poteri di vigilanza assegnati all'ISVAP dal legislatore, non determinano alcun pregiudizio alla competizione tra imprese, non comportando una divulgazione dei dati raccolti.

#### **Art. 15 (Entrata in vigore)**

L'ANIA, in considerazione del notevole impatto gestionale che coinvolge soprattutto i sistemi informativi, rileva l'opportunità di prevedere una tempistica di entrata in vigore del Regolamento adeguata (ad es. 180 giorni dopo la sua pubblicazione).

Proposta non accolta. Tuttavia, al fine di consentire una tempistica adeguata per effettuare gli adempimenti previsti dal Regolamento, è stata prevista nella fase transitoria la scadenza del 30 settembre 2009 quale termine per le analisi tecniche e per la trasmissione dei dati all'ISVAP.

#### Comma 2

Al fine di rendere il comma maggiormente aderente all'art. 55 *quater*, comma 1, del Codice delle pari opportunità, che limita il proprio ambito di applicabilità ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto medesimo, lo Studio legale DLA Piper chiede di modificare la previsione regolamentare nella parte in cui dispone l'applicazione del Regolamento anche ai contratti stipulati antecedentemente all'entrata in vigore dello stesso, per i quali intervengano variazioni delle basi tecniche, diverse da quelle finanziarie, che comportino differenziazioni sulla base del fattore sesso. Propone pertanto di precisare che le disposizioni del Regolamento si applicano: *"ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del Regolamento stesso nonché in caso di rinnovo di contratti stipulati antecedentemente all'entrata in vigore del Regolamento per i quali siano intervenute variazioni delle basi tecniche, diverse da quelle finanziarie, che comportino differenziazioni sulla base del fattore sesso e l'impresa si sia riservata la facoltà di variare le condizioni di premio o delle prestazioni individuali"*.

Proposta non accolta: si conferma la formulazione dell'art. 15 già adottata e appositamente integrata dalle disposizioni transitorie in fase di prima applicazione.

### OSSERVAZIONI SUGLI ALLEGATI

#### Allegato 2

L'ANIA chiede di precisare quali colonne dell'allegato 2 occorra compilare e quali dati inserire nel caso in cui si debbano riportare informazioni relative ad un contratto, che per la prestazione principale sia *unisex* e che per le opzioni di rendita a scadenza preveda una differenziazione secondo la variabile sesso.

Si precisa che le opzioni di rendita a scadenza, qualora abbinate o connesse ad altre tariffe principali, costituiscono comunque tariffe autonome, per le quali vige il medesimo obbligo di informativa di cui all'articolo 32, comma 6, del decreto 7 settembre 2005, n. 209 (comunicazione all'Autorità degli elementi essenziali delle basi tecniche utilizzate per il calcolo dei premi). Al riguardo, si osserva inoltre che, in base alle disposizioni della circolare ISVAP n.416/00, nella "TABELLA CATEGORIE", vengono riportati i codici dal n. 700 al n. 708 che identificano le varie tipologie riferite alle tariffe di opzione da utilizzare nell'invio informatico delle relative comunicazioni sistematiche. Pertanto, nel rinviare a quanto specificato nelle Istruzioni per la compilazione dell'Allegato 2 al Regolamento, l'invio dei flussi informatici di ciascuna tariffa differenziata dovrà essere effettuato in corrispondenza di ogni base tecnica e per ogni prestazione contrattuale cui sia applicata una differenziazione secondo la variabile sesso. Nel caso di specie, dovranno essere trasmessi tutti i dati inerenti la tariffa di opzione di rendita a scadenza sulla quale opera la predetta differenziazione. A fini di maggior chiarezza, sono state comunque integrate le istruzioni di compilazione dell'Allegato 2.

L'ANIA, con riferimento alla compilazione della colonna (k) che riporta in relazione alle tariffe danni la fonte e la natura dei dati, suggerisce di prevedere un'ulteriore casistica che includa "i dati ricompresi all'interno del gruppo di appartenenza".

Proposta accolta. La legenda riferita alla colonna (k) dell'Allegato 2 è riformulata aggiungendo dopo le parole "3" "se la base tecnica è desunta da rilevazioni di esperienza aziendale o dal gruppo di appartenenza".

L'ANIA, riguardo alla compilazione della colonna (g) in cui deve essere indicata la denominazione commerciale del prodotto, chiede conferma del fatto che siano escluse le offerte commerciali basate sull'aggregazione sotto forma di "packaging" di garanzie del prodotto originario.

Si precisa che, potendo il profilo relativo alla discriminazione per sesso riguardare garanzie che non rappresentano un prodotto autonomamente commercializzato ma una garanzia offerta all'interno di un pacchetto più ampio, la colonna (g) deve riportare, laddove disponibile, l'indicazione della denominazione commerciale della tariffa o di una sua componente, quest'ultima da intendersi anche come garanzia accessoria/complementare prestata dalla compagnia in base alle condizioni contrattuali e interessata dalla differenziazione rispetto al fattore sesso. Al fine di agevolare la compilazione delle informazioni trasmesse e la relativa comprensione, l'Autorità ha ritenuto opportuno introdurre una colonna aggiuntiva (ora colonna p) nell'Allegato 2 al Regolamento, per specificare se il generico record di dati trasmesso si riferisce ad un rischio principale o ad un rischio assunto dalla compagnia in via complementare oppure se trattasi di rischio accessorio. La colonna in argomento viene denominata con l'etichetta "Tipologia della garanzia" e le relative istruzioni sono riportate a margine della tabella di cui all'Allegato 2. Si fa inoltre presente che, se l'impresa lo ritiene necessario, potrà fornire indicazioni sintetiche nel campo identificato dalla colonna (h) dell'Allegato 2 al Regolamento al fine di agevolare la lettura dei dati trasmessi.

L'ANIA, con riferimento alla compilazione della colonna m (ora colonna n), propone di procedere, per la responsabilità civile veicoli a motore e natanti, all'indicazione dei premi lordi contabilizzati relativi esclusivamente al ramo considerato, al fine di evitare problemi legati alla difficoltà di fornire ulteriori dettagli per prodotto o per tipologia di rischio (Settore tariffario, Libri matricola, ecc.).

Proposta parzialmente accolta. La struttura dell'Allegato 2 è stata elaborata anche al fine di evidenziare per ogni tariffa, in corrispondenza di ogni base tecnica e di ogni prestazione prevista contrattualmente, la relativa quota parte dei premi lordi contabilizzati per cui viene applicata una differenziazione secondo la variabile sesso. Tale esigenza deriva dalla necessità di operare confronti con i relativi dati di bilancio e fornire un'adeguata reportistica nelle comunicazioni periodiche all'UNAR. In ogni caso, considerata l'importanza del ramo r.c. auto rispetto agli altri rami ed al fine di ridurre l'aggravio per le imprese, è stato previsto l'invio di informazioni dettagliate almeno per i settori tariffari.



Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo

**PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NEI SERVIZI ASSICURATIVI: INFORMATIVA PER L'UTENZA E PER LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE, AI SENSI DEL REGOLAMENTO ISVAP N. 30.**

La **Direttiva 2004/113/CE**, recepita nell'ordinamento italiano dal d.lgs. 196 del 6 novembre 2007, ha introdotto nell'Unione europea il **principio della parità di trattamento tra i due sessi nell'accesso a beni e servizi finanziari, inclusi quelli assicurativi**. Per effetto della disciplina comunitaria, in linea di principio, **sono vietate nell'ambito UE discriminazioni di genere** (di tipo tariffario, contrattuale ecc.) **nella stipula di polizze assicurative**.

La normativa europea ha tuttavia previsto per gli Stati membri la possibilità di derogare al generale divieto di discriminazione in relazione al sesso di appartenenza, qualora quest'ultimo, sulla base di dati attuariali e statistici pertinenti e accurati, risulti un fattore determinante nella valutazione dei rischi. Le deroghe sono consentite solamente se nella legislazione nazionale degli Stati membri non sia già stata adottata una normativa unisex.

**In ogni caso nessuna deroga è applicabile per la determinazione di premi o prestazioni differenziate per i rischi gravidanza e maternità. Pertanto trattamenti differenziati in base al sesso per tali rischi debbono considerarsi automaticamente una violazione della normativa antidiscriminazione.**

L'Italia è uno dei paesi membri che ha optato per l'adozione della deroga al divieto di discriminazione, giacché in alcuni rami del mercato assicurativo nazionale (ramo r.c.auto, infortuni, malattia e rami vita) la variabile sesso è presente come fattore di selezione e valutazione preventiva dei rischi da parte dell'assicuratore. **Differenziazioni dei premi e delle prestazioni sono presenti in Italia sia nelle assicurazioni vita sia nelle assicurazioni danni**. Infatti, in generale, le donne risultano più longeve degli uomini, più virtuose alla guida di autoveicoli, meno colpite da infortuni per sinistri professionali ed extraprofessionali, mentre gli uomini si sottopongono meno a ricoveri e a interventi chirurgici rispetto alle donne. Tali andamenti possono tuttavia mutare al variare delle fasce di età.

**Il d.lgs. del 6 novembre 2007, n. 196**, che ha integrato il **Codice delle pari opportunità (d.lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198)**, ha istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per i diritti e le pari opportunità - l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, che svolge attività di promozione della parità di trattamento e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso ([www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)). Nell'ambito dei servizi assicurativi, la nuova normativa ha attribuito all'Autorità il compito di vigilare sulla corretta applicazione della deroga al divieto di discriminazione e di relazionare annualmente tale Ufficio.

L'ISVAP ha disciplinato l'esercizio della deroga con il Regolamento ISVAP, n. 30, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 116 del 21 maggio 2009.

In base al Regolamento n. 30:

- **le imprese assicurative**, che hanno applicato premi differenziati, hanno l'obbligo di darne comunicazione annualmente all'ISVAP e di riportare nei propri siti internet l'evidenza e l'informativa di dettaglio sui singoli prodotti nonché sulle relative garanzie offerte;

- **l'Autorità ha il compito di garantire l'osservanza** da parte delle imprese delle modalità di attuazione della deroga al divieto di discriminazione, **pubblicare e aggiornare** sul proprio sito **l'elenco delle imprese che hanno praticato premi o prestazioni differenziate**, nonché **i dati e le informazioni relative all'utilizzo del sesso** quale fattore di tariffazione dei rischi sul mercato assicurativo nazionale;
- **l'utenza**, attraverso il sito dell'Autorità, prende visione dell'elenco delle imprese assicurative che hanno commercializzato tariffe differenziate nell'anno precedente e, tramite gli appositi link ai siti delle compagnie assicurative, di conoscere i dettagli relativi ai prodotti offerti sul mercato.

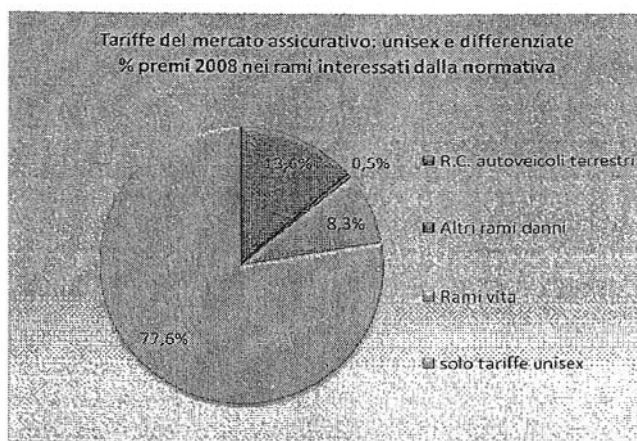
#### DATI E INFORMAZIONI SULL'IMPIEGO DEL FATTORE SESSO NEL MERCATO ASSICURATIVO ITALIANO NEL 2008

Dai dati acquisiti in fase di prima attuazione del Regolamento n. 30/2009 emerge che nel 2008 i premi differenziati per sesso sono stati pari a 18,3 miliardi di euro, che rappresentano il 19,9% dei complessivi 92 miliardi di euro contabilizzati nel portafoglio diretto italiano danni e vita.

I premi differenziati sono relativi ai portafogli di alcuni rami assicurativi (rami vita, in particolare ramo I, R.c. auto, infortuni, malattia, corpi di veicoli terrestri, perdite pecuniarie di vario genere e assistenza), per i quali l'Autorità ha ricevuto la prevista comunicazione da parte delle imprese.

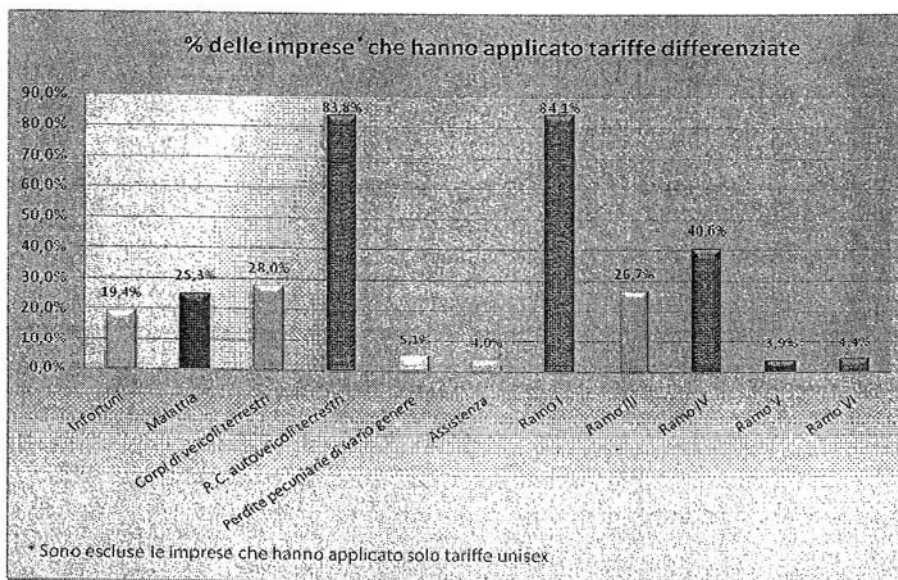
Considerando i soli rami interessati alla deroga, emerge (cfr. Graf. 1) che nel 2008 solo il 22,4% del totale dei premi contabilizzati ha riguardato prodotti differenziati in base al fattore sesso. Le quote più rilevanti dei premi riguardano il ramo R.c. auto (13,6%) e i rami vita nel loro complesso (8,3%). Marginali (0,5%) i premi differenziati riferiti nel complesso agli altri rami danni (infortuni, malattia, corpi di veicoli terrestri, perdite pecuniarie di vario genere e assistenza).

Graf. 1



Anche per quanto riguarda le imprese che offrono prodotti differenziati (cfr. Graf. 2), si rilevano percentuali elevate nei rami R.c. auto e nei rami vita, rispettivamente l'83,8% e l'84,1% delle imprese del mercato che esercitano i rami in esame. Percentuali molto meno significative si riscontrano per gli altri rami.

Graf. 2



#### LE BASI TECNICHE UTILIZZATE PER I PRODOTTI DIFFERENZIATI

Le imprese che esercitano i rami vita hanno calcolato i premi delle diverse garanzie utilizzando basi tecniche desunte dalle tavole maschili e femminili della popolazione italiana dell'ISTAT (in generale, per i rami I e III le tavole SIM 1992 e SIF 1992 e per il ramo I anche le tavole SIM 1981 e per il ramo III anche le SIM 2002 e le SIF 2002). Per la loro consultazione si rinvia al sito dell'ISTAT ([www.istat.it](http://www.istat.it)).

Le imprese che esercitano i rami danni hanno calcolato i premi delle diverse garanzie utilizzando principalmente le basi tecniche di esperienza aziendale o del gruppo di appartenenza, in misura residuale sono state utilizzate basi tecniche dell'Associazione di categoria o di altri Enti non pubblici. Tra le banche dati private riguardanti gli andamenti dei *ratios* (donne/uomini) si rinvia, con riferimento ai rami infortuni, malattia, R.C.auto, al sito dell'Associazione Nazionale delle Imprese di Assicurazione ([www.ania.it](http://www.ania.it))

#### ELENCO DELLE IMPRESE CHE HANNO APPLICATO TARIFFE DIFFERENZIATE PER SESSO NEL 2008

COMPAGNIA	RAMI CON TARIFFE DIFFERENZIATE
<u>A DI R</u>	10
<u>ABC ASSICURA</u>	3,10
<u>ALA ASSICURAZIONI</u>	3,10
<u>ALLEANZA ASSICURAZIONI</u>	I
<u>ALLIANZ</u>	1,2,3,10,I
<u>ANTONVENETA ASSICURAZIONI</u>	10
<u>ANTONVENETA VITA</u>	I
<u>ARCA ASSICURAZIONI</u>	10
<u>ARCA VITA</u>	I
<u>ASSICURATRICE ITAL. DANNI</u>	3,10
<u>ASSICURATRICE ITAL. VITA</u>	I
<u>ASSICURATRICE MILANESE</u>	10
<u>ASSICURATRICE VAL PIAVE</u>	10
<u>ASSICURAZIONI GENERALI</u>	1,2,3,18,I,III,IV

COMPAGNIA	RAMI CON TARIFFE DIFFERENZIATE
<u>ASSIMOCO VITA</u>	I,IV
<u>AUGUSTA ASSICURAZIONI</u>	1,2,3,10
<u>AUGUSTA VITA</u>	I
<u>AURORA</u>	2,10,I
<u>AVIVA</u>	I
<u>AVIVA ASSICURAZIONI VITA</u>	I,IV
<u>AVIVA ITALIA</u>	10
<u>AVIVA LIFE</u>	I
<u>AVIVA PREVIDENZA</u>	I
<u>AVIVA VITA</u>	I
<u>AXA ASSICURAZIONI</u>	1,2,3,10,I,III,IV
<u>AXA INTERLIFE</u>	I
<u>AXA MPS DANNI</u>	10,16
<u>AXA MPS VITA</u>	I,IV
<u>BCC VITA</u>	I,III
<u>BERICA VITA</u>	I
<u>BERNESE ASSICURAZIONI</u>	1,10
<u>BERNESE VITA</u>	I
<u>BIM VITA</u>	I
<u>BIPIEMME VITA</u>	I
<u>BNL VITA</u>	I
<u>C.B.A. VITA</u>	2,I
<u>C.I.R.A.</u>	10
<u>CAPITALIA ASSICURAZIONI</u>	10
<u>CARIGE ASSICURAZIONI</u>	2,10
<u>CARIGE VITA NUOVA</u>	I
<u>CATTOLICA ASSICURAZIONI</u>	1,2,3,10,16,I
<u>CATTOLICA PREVIDENZA</u>	I,IV
<u>CENTROVITA ASSICURAZIONI</u>	I
<u>CF ASSICURAZIONI</u>	16
<u>CHIARA VITA</u>	I
<u>CNP VITA</u>	I,III
<u>CREDEMASSICURAZIONI</u>	1,2,3,10
<u>CREDEM VITA</u>	I
<u>CREDIT AGRICOLE ASS.</u>	10
<u>CREDIT AGRICOLE VITA</u>	I,III,V
<u>CREDITRAS</u>	3,10
<u>CREDITRAS VITA</u>	I
<u>DIALOGO ASSICURAZIONI</u>	10
<u>DUOMO UNI ONE</u>	1,2,3,10
<u>ERGO ASSICURAZIONI</u>	1,2,10
<u>ERGO PREVIDENZA</u>	I,III,IV
<u>EURIZONTUTELA</u>	1,2,10
<u>EURIZONVITA</u>	I,VI
<u>EUROVITA</u>	I
<u>FATA ASSICURAZIONI DANNI</u>	10
<u>FONDIARIA - SAI</u>	2,3,10,I
<u>GENERTEL</u>	10
<u>GENERTELLIFE</u>	I,III
<u>GENIALLOYD</u>	1,3,10
<u>GROUPAMA</u>	1,3,10

COMPAGNIA	RAMI CON TARIFFE DIFFERENZIATE
<u>GROUPAMA ASSICURAZIONI</u>	1,2,3,10,I
<u>GROUPAMA VITA</u>	I
<u>HDÍ ASSICURAZIONI</u>	3,10,I
<u>HELVETIA</u>	2,10
<u>HELVETIA VITA</u>	I
<u>INA ASSITALIA</u>	1,2,3,10,I,III,IV
<u>INCHIARO</u>	10
<u>INTESA VITA</u>	I,III
<u>ITALIANA ASSICURAZIONI</u>	2,3,10,I,III
<u>ITAS ASSICURAZIONI</u>	10
<u>ITAS VITA SPA</u>	I,IV
<u>ITAS-IST. TARENTO ADIGE</u>	10
<u>L.A. VITA</u>	I
<u>LE ASSICUR. DI ROMA VITA</u>	I
<u>LIGURIA</u>	2,10
<u>LIGURIA VITA</u>	I
<u>LINEAR</u>	1,3,10,18
<u>LOMBARDA VITA</u>	I
<u>MILANO ASSICURAZIONI</u>	3,10,I,IV
<u>NATIONALE SUISSE</u>	1,2,10
<u>NATIONALE SUISSE VITA</u>	I
<u>NAVALE ASSICURAZIONI</u>	2,10
<u>NET INSURANCE</u>	16
<u>NET LIFE</u>	I
<u>NOVIT ASSICURAZIONI</u>	10
<u>PIEMONTESE</u>	10
<u>PIEMONTESE VITA</u>	I,III
<u>POPOLARE VITA</u>	I,III
<u>PRAMERICA LIFE</u>	I
<u>PROGRESS ASSICURAZIONI</u>	10
<u>QUIXA</u>	10
<u>RB VITA</u>	I
<u>RISPARMIO &amp; PREVIDENZA</u>	I
<u>SACE BT</u>	I
<u>SAN MINIATO PREVIDENZA</u>	I
<u>SARA ASSICURAZIONI</u>	10
<u>SARA VITA</u>	I
<u>SIAT</u>	10
<u>SOCIETA' REALE MUTUA</u>	2,10,I
<u>SUD POLO VITA</u>	I
<u>SYSTEMA</u>	10
<u>TORO ASSICURAZIONI</u>	1,2,3,10,I
<u>TUA</u>	1,2,10
<u>UGF ASSICURAZIONI SPA</u>	10,I
<u>UNIQA</u>	2
<u>UNIQA PREVIDENZA</u>	1,I,IV
<u>UNISALUTE</u>	1,2,18
<u>VITTORIA ASSICURAZIONI</u>	10,I,III,IV,V,VI
<u>ZURICH INVESTMENTS LIFE</u>	I,III
<u>ZURICH LIFE</u>	I
<u>ZURICH LIFE AND PENSIONS</u>	I,III

**DPO 0009661 P-2.34.4.3**  
**Del 10/08/2009**

Al Presidente dell'ANIA  
Dott. Fabio Cerchiai  
Via della Frezza,70

00186                    R O M A

*Oggetto: Richiesta Analisi sull'applicazione nel settore assicurativo del decreto legislativo 196/07 in materia di parità di trattamento tra uomini e donne*

L'Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità – con D.M. del 2007, in attuazione delle disposizioni contenute nella direttiva europea 2004/113/CE e del d.lgs. n. 196 del 6 novembre 2007, ha il compito di promuovere la parità di trattamento all'accesso ai beni e servizi e la loro fornitura.

Dopo una prima fase organizzativa nel corso della quale sono stati intrapresi i primi contatti con le istituzioni e le associazioni interessate, fase nella quale l'A.N.I.A. ha fornito un prezioso e proficuo apporto mediante l'indagine effettuata sull'applicazione nel settore assicurativo del decreto legislativo n.196/07, siamo ora chiamati ad un più concreto ed operativo impegno per l'attuazione della direttiva stessa.

Il 9 settembre 2009 a Bruxelles si terrà il Forum sull'applicazione dell'art.5 della direttiva europea in questione e questo Ufficio vi parteciperà attivamente. Pertanto si

richiede, per tale incontro, di voler cortesemente, ove disponibile, inviare al Dipartimento un aggiornamento dell' analisi sullo stato di applicazione nel settore assicurativo del decreto legislativo n.196/07 al fine di consentire all'Ufficio di rappresentare, in sede comunitaria, dati più aggiornati e confrontabili.

Si confida nella consueta collaborazione

Cons. Paola Paduano



**Analisi sull'applicazione nel settore  
assicurativo del decreto legislativo 196/07 in  
materia di parità di trattamento tra uomini e  
donne**

**NOVEMBRE 2008**

*Indagine condotta da ANIA su richiesta del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

## 1   PREMESSA

Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha richiesto all'ANIA alcuni approfondimenti circa l'attuazione del D. lgs. del 6 novembre 2007, n. 196, attuativo del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

L'ANIA, attraverso un questionario inviato alle imprese associate, ha effettuato una prima indagine ricognitiva sulle tipologie di prodotti commercializzati dalle imprese allo scopo di verificare le attuali prassi del mercato assicurativo italiano in termini di differenziazione delle tariffe e clausole contrattuali, secondo il fattore sesso.

Si è ritenuto importante, quindi, analizzare l'applicazione della direttiva nell'ambito dei contratti r.c. auto, vita, infortuni e malattia. In questo rapporto si presentano i risultati dell'indagine condotta durante il mese di settembre u.s. e terminata nel mese di ottobre.

L'indagine ha riguardato un campione rappresentativo di circa il 94% del mercato.

Si evidenzia che i risultati sono espressi in percentuale del numero delle imprese intervistate, esercenti il ramo analizzato e che hanno fornito una risposta; inoltre tali dati sono stati trattati conformemente al regolamento CE n.358 del 2003 in materia di antitrust.

## 2 EXECUTIVE SUMMARY

Lo scopo dell'indagine è stato quello di studiare la struttura dei contratti assicurativi commercializzati dal mercato italiano a decorrere del 10 novembre 2007 in termini di tariffazione e clausole contrattuali secondo la variabile sesso.

All'indagine hanno partecipato 39 imprese esercenti i rami vita, 58 imprese esercenti i rami danni e 16 imprese che esercitano entrambi i rami (costituenti rispettivamente, in termini di quota premi del 2007, il 98% del mercato r.c. auto, l'86% del mercato vita, il 99% del mercato infortuni ed infine il 91% del mercato malattia).

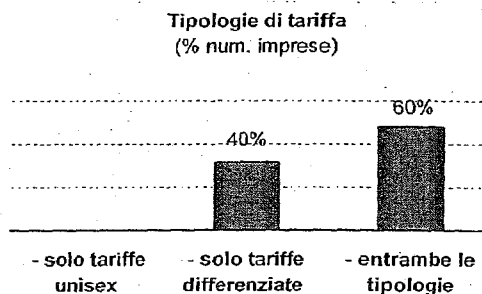
I risultati principali che emergono da un'analisi generale del campione statistico sono i seguenti:

- la maggioranza delle imprese che esercita i rami r.c. auto e vita presentano entrambe le tipologie di tariffa (unisex e differenziate) a seconda dei vari prodotti commercializzati e attualmente nel catalogo prodotti. Nel ramo infortuni e malattia invece prevale l'adozione di tariffe unisex;
- nel caso di tariffe che prevedano premi differenziati, la maggior parte delle imprese esercenti i rami r.c. auto, infortuni e malattia utilizzano basi statistiche derivanti soprattutto dalla propria esperienza di ramo; per le imprese esercenti il ramo vita prevale invece l'utilizzo di statistiche derivanti da fonte pubblica.

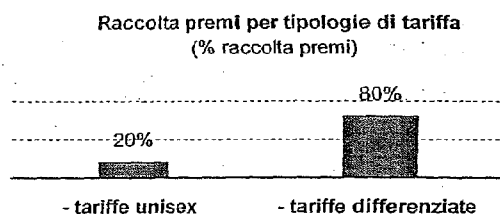
### 3 RISULTATI

#### 3.1 L'assicurazione r.c. auto

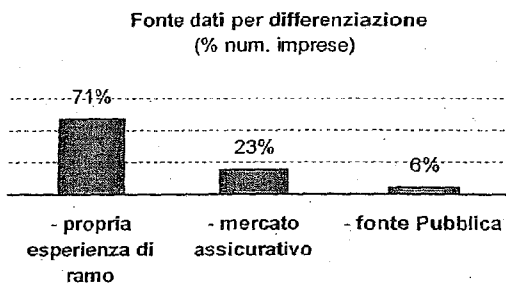
Il 40% delle imprese che hanno risposto al questionario applica ai contratti stipulati o rinnovati a decorrere dal 10 novembre 2007 solo tariffe differenziate per la variabile sesso, mentre il restante 60% applica anche tariffe unisex.



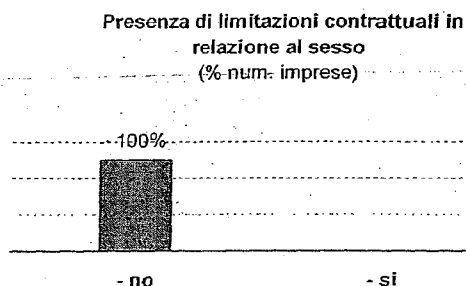
Per le imprese che applicano entrambe le tipologie di tariffa circa l'80% dei premi raccolti riguarda contratti collegati a tariffe differenziate.



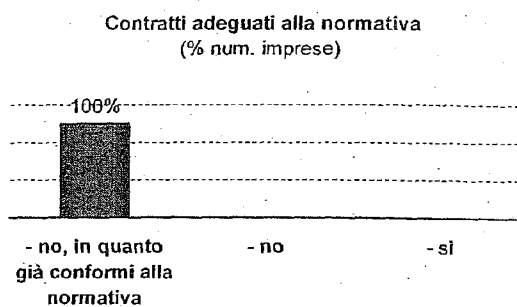
Per le tariffe differenziate il 71% delle imprese adotta come base statistica la propria esperienza di portafoglio. Il 23% delle imprese adotta dati derivanti da esperienze del mercato assicurativo e il restante 6% dati derivanti da fonti pubbliche.



Nessuna impresa attualmente commercializza polizze con limitazioni contrattuali differenziate in relazione al sesso.

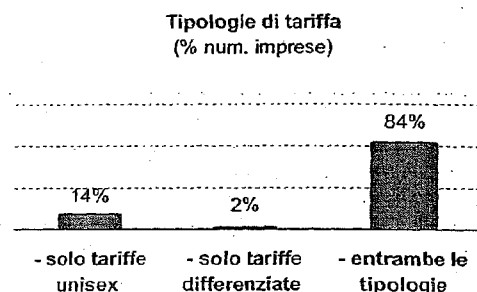


Il campione intervistato dichiara che la totalità dei contratti, stipulati o rinnovati a decorrere dal 10 novembre 2007, non ha richiesto un adeguamento alla normativa poiché già conforme.

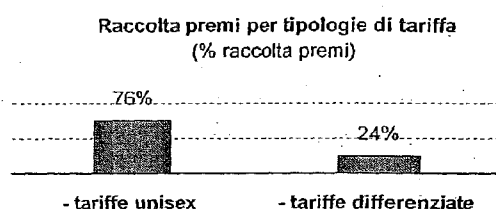


3.2 L'assicurazione vita

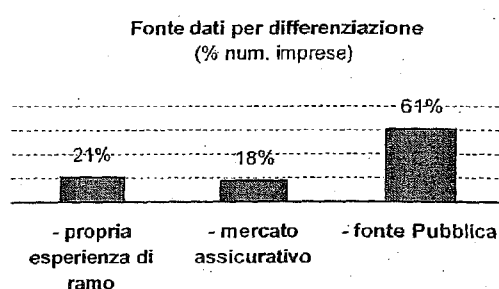
Nelle assicurazioni sulla vita, l'84% delle imprese applica tipologie di tariffa sia unisex che differenziate per la variabile sesso. Solo il 2% delle imprese applica unicamente tariffe differenziate. Tale fenomeno, apparentemente contro-intuitivo, è spiegabile dal peso rilevante, in termini di raccolta di premi, di polizze con alta componente finanziaria e contenuta componente demografica.



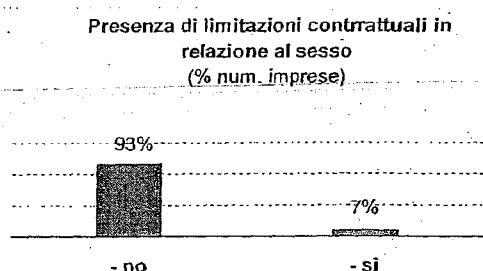
Per le imprese che applicano entrambe le tipologie di tariffa circa il 76% dei premi raccolti riguarda contratti collegati a tariffe unisex. Anche in questo caso il fenomeno dipende dal peso rilevante delle polizze sopra descritte.



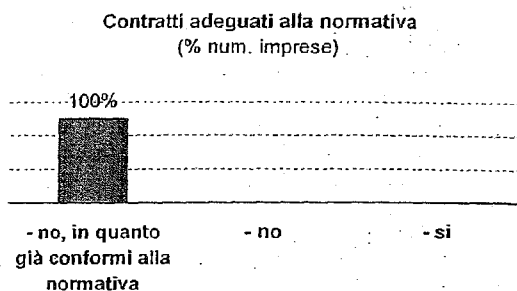
Circa il 61% delle imprese che applicano tariffe differenziate basano le loro valutazioni su evidenze statistiche pubbliche. Il 21% differenzia le tariffe in base a esperienze di portafoglio interno, mentre il restante 18% si avvale di dati desunti dal mercato assicurativo.



La quasi totalità delle imprese intervistate, pari al 93%, non presenta nei propri portafogli contratti con limitazioni contrattuali differenziate tra uomo e donna.

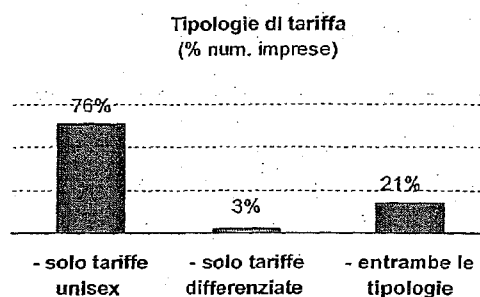


Tutte le imprese intervistate dichiarano che la totalità dei contratti, stipulati o rinnovati a decorrere dal 10 novembre 2007, non ha richiesto un adeguamento alla normativa poiché la totalità già conforme.

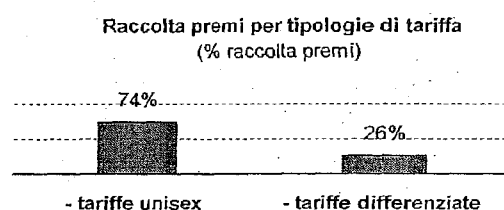


### 3.3 L'assicurazione infortuni

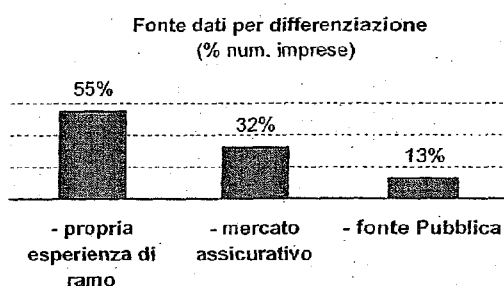
Circa il 76% delle imprese intervistate, esercenti il ramo infortuni, applica ai contratti assicurativi esclusivamente tariffe unisex; solo il 3% del campione adotta tariffe differenziate tra i sessi. Il restante 21% applica entrambe le tipologie di tariffa.



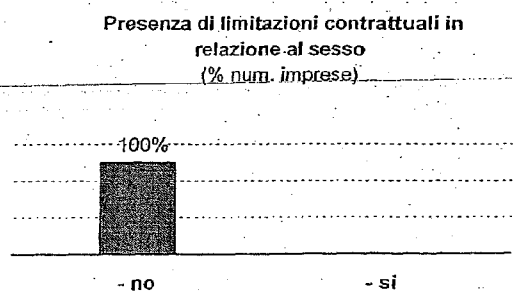
Tra le imprese che applicano entrambe le tipologie di tariffa, in media il 74% della raccolta premi di ciascuna impresa deriva da contratti collegati a tariffe unisex.



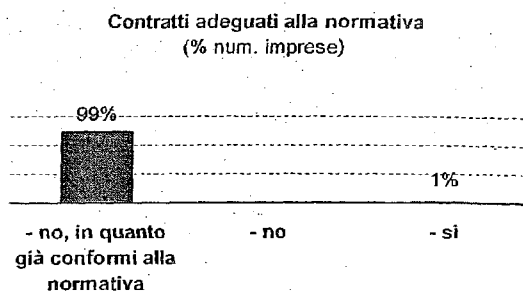
Tra le imprese che applicano tariffe differenziate il 55% adotta basi statistiche interne derivanti dall'esperienza di ramo; il 32% statistiche di mercato e il 13% differenzia utilizzando statistiche pubbliche.



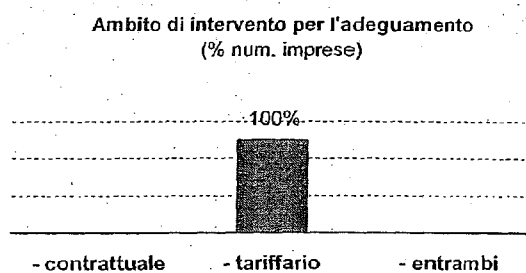
Nessuna impresa attualmente commercializza polizze con limitazioni contrattuali differenziate in relazione al sesso.



Tutte le imprese intervistate non hanno avuto bisogno di adeguare i contratti in quanto già conformi alla normativa. Solo una impresa ha adeguato i contratti stipulati o rinnovati a decorrere dal 10 novembre 2007.

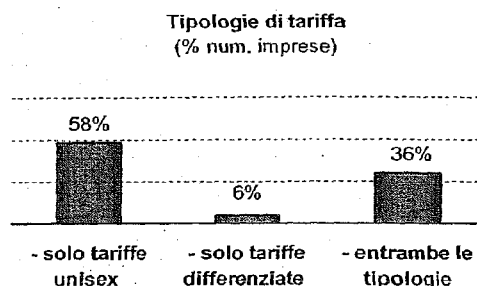


L'ambito di intervento è stato quello tariffario.

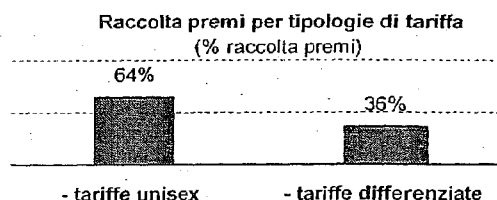


3.4 L'assicurazione malattia

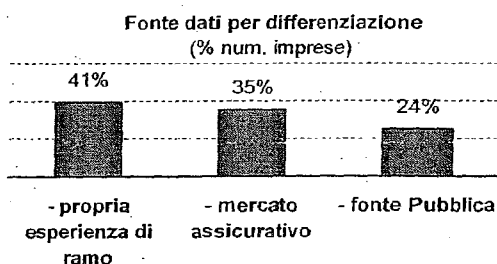
Il 58% delle imprese esercenti il ramo malattia applica tariffe unisex ai contratti stipulati o rinnovati a decorrere dal 10 novembre 2007. Soltanto il 6% applica unicamente tariffe differenziate secondo la variabile sesso.



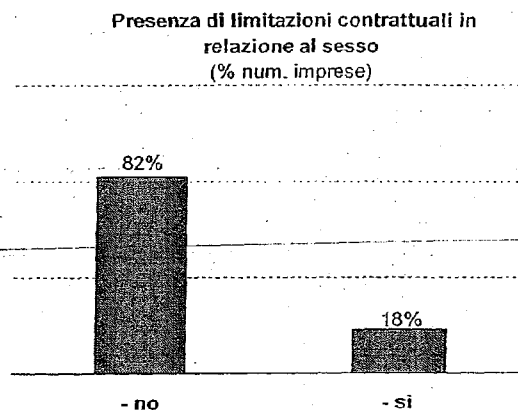
Rispetto alle imprese che adottano entrambe le tipologie di tariffa, in media il 64% della raccolta premi deriva da contratti legati a tariffe unisex.



Rispetto alle imprese che presentano nel proprio portafoglio tariffe differenziate, il 41% utilizza basi statistiche derivanti dall'esperienza di ramo, il 24% adotta basi statistiche pubbliche, il restante 35% si basa su dati derivanti dal mercato assicurativo.



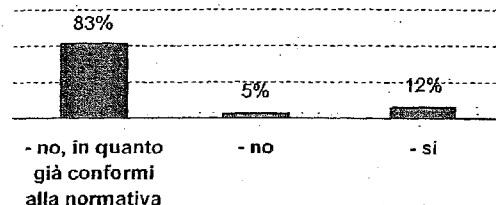
A decorrere dal 10 novembre 2007, l'82% delle imprese intervistate non commercializza contratti che presentano limitazioni contrattuali differenziate per sesso. Il restante 18% delle imprese dichiara di commercializzare prodotti con limitazioni contrattuali differenziate in relazione al sesso. Si osserva che tali limitazioni contrattuali riguardano clausole (es. carenze) che mirano ad accertare che l'oggetto dell'assicurazione sia un evento futuro ed incerto e che delimitano con precisione il rischio.



Il 83% del campione intervistato dichiara di non aver dovuto adeguare i contratti stipulati o rinnovati a decorrere dal 10 novembre 2007 poiché già conformi alle previsioni del decreto.

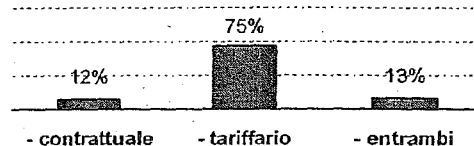
Il 5% delle imprese dichiara di non avere adeguato tutti i contratti alla normativa. Si tratterebbe però di quei contratti poliennali commercializzati antecedentemente il 10 novembre 2007 e ancora in portafoglio. Naturalmente essi si estingueranno alla loro scadenza naturale.

Contratti adeguati alla normativa  
(% num. imprese)



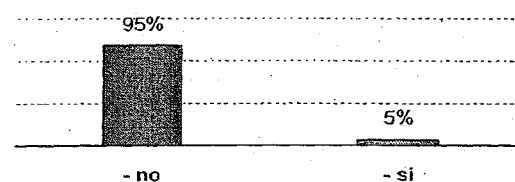
Tra le imprese che hanno provveduto all'adeguamento dei contratti secondo quanto previsto dalla normativa, il 75% delle imprese è intervenuta in ambito tariffario e il restante 13% sia in tale ambito che in quello contrattuale.

Ambito di intervento per l'adeguamento  
(% num. imprese)



Il 95% delle imprese costituenti il campione intervistato dichiara di non possedere contratti in cui è prevista la differenziazione tra uomini e donne in ragione ai costi inerenti alla gravidanza e maternità. Il restante 5% dichiara di avere in portafoglio contratti differenziati in ragione dei costi di maternità e gravidanza. Si tratterebbe però di quei contratti poliennali commercializzati antecedentemente il 10 novembre 2007 e ancora in portafoglio. Naturalmente essi si estingueranno alla loro scadenza naturale.

Differenziazione in costi per la maternità  
(% num. imprese)



DPO 0009662 P-2.34.4.3  
Del 10/08/2009

Dott. Gianni CAVINATO  
Presidente ACU  
Via Padre Luigi Monti, 20/c  
20162 MILANO

**Oggetto: *parità di accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso.***

Gentile Presidente,

Com'è noto, il d.lgs. n. 196 del 6 novembre 2007 ha recepito le disposizioni contenute nella direttiva europea 2004/113/CE riguardanti il divieto di discriminazione fondata sul sesso nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi e, novellando il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha regolamentato l'applicazione del principio della non discriminazione al di fuori del tradizionale mercato del lavoro.

Con successivo Decreto del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 19 dicembre 2007 sono stati attribuiti a questo Ufficio i compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento in tale settore, così come previsti dall'art. 55 – *novies* del codice della pari opportunità.

In particolare, l'art. 5 della succitata direttiva presta rilevante attenzione al settore assicurativo ed a quello dei servizi finanziari, ma ha un ambito di applicazione potenziale molto vasto, sanzionando tutti i casi in cui viene apposto un rifiuto, fondato su una discriminazione sessuale, di fornitura di un bene od un servizio, oppure la stessa viene concessa a condizioni meno favorevoli agli individui di uno dei due sessi.

Tale direttiva ha attribuito agli Stati membri il compito di dettare disposizioni finalizzate a garantire la parità di trattamento affinché nei contratti delle compagnie, il fatto di tener conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni ai fini assicurativi e di altri servizi finanziari non determini differenza nei premi e nelle prestazioni. Viene ribadito inoltre che, in ogni caso, i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non determinino differenze nei premi e nelle prestazioni individuali.

Al fine di una corretta applicazione della normativa vigente e nel rispetto della disciplina della direttiva europea, si invita cortesemente codesta Associazione a dare

massima diffusione non solo dei riferimenti giuridici a tutela del consumatore, ma a mettere in atto azioni propositive al fine di rendere lo stesso consapevole che il sesso potrebbe essere causa di discriminazione anche in settori diversi da quelli più comunemente conosciuti come quello del lavoro, ma ugualmente rilevanti al fine della piena applicazione del principio di uguaglianza tra uomo e donna.

Questo Ufficio, ai sensi dall'art. 55 – *novies* del codice della pari opportunità ha attivato un indirizzo di posta elettronica [pabs@governo.it](mailto:pabs@governo.it) per la ricezione di segnalazioni di singoli casi di presunta discriminazione, l'indicazione di prassi e comportamenti potenzialmente discriminatori e, più in generale, l'apporto di eventuali riflessioni e suggerimenti al fine di agevolare l'interazione con le parti coinvolte e per fornire, nell'ambito delle competenze conferite all'Ufficio, il supporto necessario per giungere all'eliminazione delle discriminazioni nel campo di riferimento della direttiva.

Si fa, inoltre presente che, l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo ( I.S.V.A.P ) ha emanato il Regolamento n. 30 del 12 maggio 2009 con il quale viene attuata, nell'ambito delle competenze di vigilanza e controllo conferite allo stesso istituto, la normativa prevista nel Decreto Legislativo in questione all'art. 55 – *quater*.

Il Dipartimento nell'organizzare compiutamente la propria attività, confida nella più proficua collaborazione di tutte le associazioni che abbiano tra i propri fini quelli della tutela dei consumatori ovvero dell'affermazione di un principio di effettiva eguaglianza di genere.

Cons. Paola PADUANO