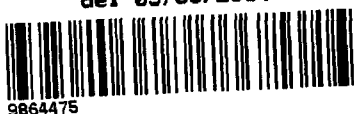




2744

*Il Segretario di Stato
alla Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DPO 0007059 P-4.25.8
del 05/08/2014



9864475

Al Presidente del Senato della Repubblica
On.le Senatore Pietro Grasso

segreteriaassemblea@pec.senato.it

OGGETTO: Relazione annuale 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, in relazione alla Direttiva 2004/113/CE.

Si trasmette la relazione annuale sull'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela, in relazione alla Direttiva 2004/113/CE come previsto dall'art.55 novies, comma 2 lettera f) del decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198, recante il "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" come introdotto dall'art.1 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n.196.


Graziano Delrio

1970

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

Gennaio 2014

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).

Il decreto n.196 del 2007 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 da un'Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità"*.

Con successivo Decreto del Ministro per 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

I compiti sono i seguenti:

- 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. Evoluzione normativa

Il 1° marzo 2011 la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (grande sezione) ha emesso la sentenza nella causa C-236/07 Test-Achats, che riguarda la validità dell'articolo 5 paragrafo 2 della direttiva 2004/113. La Corte ha deliberato che "l'art. 5, n 2 della direttiva del Consiglio 13 dicembre 2004, che recita "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 ed accurati dati attuariali e statistici" è invalido con effetto dalla data del 21 dicembre 2012." (All.3)

La Corte di Giustizia ha ritenuto che mantenere senza limiti di tempo la deroga, contenuta nell'art.5, paragrafo 2 della Direttiva n.2004/113/CE, sia contrario alla realizzazione dell'obiettivo della parità di trattamento tra donne e uomini nel calcolo dei premi assicurativi e delle prestazioni ed è pertanto incompatibile con gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Dal 21 dicembre 2012 la regola unisex deve pertanto applicarsi senza alcuna possibile eccezione rispetto al calcolo dei premi e delle prestazioni individuali nei nuovi contratti e cioè quando:

- è concluso un accordo contrattuale che necessita del consenso di tutte le parti, compresa l'eventuale modifica di un contratto esistente;
- l'ultima espressione del consenso di una delle parti, che sia necessaria per la conclusione di tale contratto, intervenga a partire dalla suddetta data.

Pertanto si considerano nuovi, quindi con l'obbligo di conformità alla regola unisex, i seguenti accordi contrattuali:

- i contratti conclusi o modificati dal 21 dicembre 2012 e le offerte formulate prima di tale data ma accettate dalla impresa di assicurazioni successivamente;
- gli accordi tra le parti, stipulati dal 21 dicembre 2012, con il fine di differire la scadenza dei contratti conclusi prima di tale data e che sarebbero altrimenti giunti a termine.

Per facilitare, a livello nazionale, l'adeguamento alla sentenza Test-Achats la Commissione Europea ha pubblicato le "Linee guida per l'applicazione della Direttiva 2004/113/CE sulla base della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella causa C-236/09 (Test- Achats) (All. 4)

Inoltre, nel par. 3 (Monitoraggio delle linee direttrici) è precisato che "Al fine di garantire l'applicazione della regola unisex da parte degli assicuratori, come stabilito nella sentenza Test-Achats, gli Stati membri devono trarre le conseguenze di tale giurisprudenza e adattare la loro normativa entro il 21 dicembre 2012".

3. 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.

L'Ufficio ha provveduto a pianificare, organizzare e intraprendere tutte le attività volte all'applicazione della normativa in questione in linea con quanto effettuato negli anni precedenti, in particolare:

- ha effettuato una ricognizione del campo di applicazione della normativa, delle associazioni dei consumatori e degli utenti suscettibili di essere utilmente coinvolti nell'analisi dei settori socio-economici maggiormente esposti all'applicazione del D.Lgs. n.196/2007, concentrando l'attenzione anzitutto sul settore assicurativo e finanziario;
- ha avviato una serie di contatti con i soggetti pubblici e con gli operatori di settore maggiormente interessati alla applicazione della Direttiva 2004/113/CE al fine di intraprendere una fruttuosa collaborazione e pervenire ad una piena e corretta attuazione della Direttiva medesima;
- ha inviato alle Associazioni dei consumatori note informative sulla Direttiva 2004/113/CE, sul D.Lgs. n. 196/2007 e sulle attività di competenza dell'Ufficio in una ottica di diffusione della conoscenza della normativa tra i cittadini e per una proficua collaborazione anche attraverso la promozione di azioni utili allo scopo di assicurare la piena applicazione del principio di uguaglianza tra uomo e donna nel campo di riferimento della Direttiva medesima;
- ha preso in carico ed esaminato le criticità sottoposte all'attenzione del Dipartimento tramite l'indirizzo di posta elettronica **pabs@governo.it** specificamente destinato alla segnalazione di singoli casi e si è provveduto a rispondere ai quesiti pervenuti.

Nell'ambito dei contatti che il Dipartimento per le pari opportunità ha avviato con le associazioni di categoria e con gli organismi di vigilanza, al fine di instaurare una sempre più stretta collaborazione, sono state inviate richieste in merito alle iniziative intraprese dalle associazioni di categoria quali ANIA, ABI, AIBA, Ordine degli Attuari (All. 5) e agli organismi di rappresentanza IVASS (Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni) e COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) (All. 6).

Le iniziative intraprese dell'ANIA (Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici) hanno riguardato la diffusione tra tutti gli associati delle linee guida della Commissione Europea sui profili applicativi dell'art. 5 della Direttiva 2004/1113/CE alla luce della sentenza della Corte di Giustizia del 1/3/2011.

Le linee guida sono state diffuse in lingua inglese (All. 7) e nella traduzione in italiano (All. 8).

In seguito, l'ANIA ha elaborato alcuni concreti profili applicativi delle linee guida per fornire agli assicurati alcuni criteri da utilizzare nella predisposizione di contratti e tariffe unisex (All. 9).

Infine, per permettere la continuità operativa dell'utilizzo della base demografica per la stima della pensione complementare sulla base delle disposizioni regolamentari in seguito della nuova normativa, si è provveduto a aggiornare la base demografica, con i relativi quozienti di mortalità, in una versione indistinta rispetto al fattore sesso. (All. 10)

In merito alle iniziative di diffusione si ricorda, inoltre, che la COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione) ha emesso delle disposizioni in ordine alla parità di

trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive nel settembre 2011 in attuazione del Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006, con particolare riferimento all'articolo 30-bis. (All. 11)

Per quanto riguarda le iniziative intraprese, il Consiglio Nazionale degli Attuari ha fatto presente di aver esaminato il problema della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso ai beni e servizi e di aver emanato due documenti che contengono anche le linee guida attuariali relative rispettivamente alle "assicurazioni vita e alla previdenza complementare" e alle "assicurazioni danni". (All.12) Nei documenti sono stati sollevati diversi problemi interpretativi con risvolti operativi.

L'AIBA ha inviato una memoria dove si illustrano le attività intraprese tra le quali figurano anche interventi specifici sull'argomento all'interno dei corsi di formazione e negli incontri periodici tra gli associati. (All.13)

Sono proseguiti nel corso del 2013 i rapporti con i soggetti pubblici e con gli operatori di settore maggiormente interessati all'applicazione della direttiva. A breve sono previsti incontri con Abi, l'Ania e l'IVASS per la promozione di azioni utili per assicurare l'applicazione del principio di uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso a beni e servizi finanziari.

In merito all'adeguamento alla sentenza della Corte di Giustizia del 1 marzo 2011, il Dipartimento per le pari opportunità ha sensibilizzato l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali affinché proponesse di emendare l'articolo 55-quater del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna ed ha provveduto ad inviare in allegato la nota dell'IVASS (all.14 e 15) che sollecita la modifica della normativa primaria in modo da poter apportare le dovute modifiche al Regolamento ISVAP n°30 con il quale è stata data attuazione al decreto legislativo 6 novembre 2007 n°196 che ha introdotto l'art. 55-quater nel Codice delle pari opportunità. Le modifiche riguarderanno l'introduzione di alcune specifiche di dettaglio contenute nelle linee guida della Commissione Europea per assicurare omogeneità di comportamento per tutti gli operatori del settore assicurativo.

L'Ufficio Legislativo ha posto in essere ogni utile iniziativa al riguardo, anche con la collaborazione del Dipartimento per le politiche europee (all.16). I Senatori D'Alì e Susta hanno poi autonomamente presentato nell'attuale legislatura (XVII) proposte emendative al disegno di legge n.588 recante delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione Europea-legge di delegazione europea 2013, volte a garantire il raggiungimento di una piena parità di trattamento tra uomini e donne nel calcolo dei premi assicurativi e delle prestazioni, così come richiesto dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea con sentenza del 1 marzo 2011 (causa 236/09).

L'iter di modifica della legge n.97/2013 non ha avuto però finora esito positivo.

L'Ufficio, inoltre, per agevolare l'accesso al credito delle donne, limitatamente alle imprenditrici con determinate caratteristiche, ha istituito una sezione speciale denominata "Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento per le pari opportunità

La Sezione speciale **"Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari opportunità"**, istituita nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI, concede agevolazioni nella forma di garanzia diretta, di cogaranzia e di controgaranzia del Fondo, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa e ha una dotazione complessiva di **20 milioni di euro**, di cui **10 milioni** messi a disposizione dal Dipartimento Pari opportunità e **10 milioni** dal Fondo centrale di garanzia.

Le imprese femminili sono le piccole e medie imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 25 febbraio 1992, n. 215 e successive modifiche ed integrazioni, ossia le società cooperative e le società di persone costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne che operano nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi.

L'imprenditrice che ha necessità di un finanziamento accede direttamente al sito della Sezione speciale "**Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari opportunità**" ([link sul sito del Fondo centrale di Garanzia, del Ministero dello sviluppo economico](#) o del Dipartimento Pari opportunità). Il soggetto gestore della Sezione speciale effettua la prevista istruttoria e se l'esito è positivo l'impresa femminile acquisisce un voucher (una sorta di passaporto) con il quale si reca presso la propria banca per ottenere il finanziamento.

Il predetto finanziamento può essere garantito dalla Sezione speciale "**Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari opportunità**", nella misura massima dell'80% del suo ammontare nel caso di garanzia rilasciata direttamente alla banca, ovvero nella misura massima dell'80% sulle garanzie prestate da confidi.

Lo Stato, grazie alle risorse della Sezione speciale, **si assume una parte del rischio del prestito** che la banca concede. Naturalmente, la banca non è obbligata a concedere il finanziamento a fronte della presentazione del voucher, ma la garanzia della Sezione speciale rappresenta la concreta possibilità di ottenere l'accesso al finanziamento senza garanzie aggiuntive sugli importi garantiti.

Il Fondo Centrale è assistito dalla garanzia di ultima istanza dello Stato, a cui si applica il meccanismo della ponderazione zero, che permette ai soggetti richiedenti di ridurre l'accantonamento a patrimonio di vigilanza e di praticare, a parità di ogni altro requisito, condizioni di miglior favore alle imprese finanziate. In attuazione delle norme contenute nel "Piano della trasparenza", approvato dal Comitato di gestione del Fondo, verrà garantito, tramite il monitoraggio dei tassi bancari applicati, l'effettivo trasferimento dei benefici della ponderazione zero alle imprese.

La Sezione speciale "**Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari opportunità**" rappresenta, pertanto, **una dote potenziale**, su cui la donna, che vuole fare impresa, può contare nel momento in cui richiede un sostegno finanziario.

Alle imprese femminili cosiddette "*start up*", vale a dire alle piccole e medie imprese che sono state costituite o hanno iniziato la propria attività da meno di tre anni rispetto alla data di presentazione della richiesta di ammissione alla garanzia della Sezione speciale, è riservata una quota pari al 50 per cento della dotazione della **Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari opportunità"**. Si tratta tuttavia di riserve finanziarie non rigide, ma che possono variare a seconda delle esigenze dei soggetti interessati.

La convenzione che costituisce la Sezione speciale è stata sottoscritta il 14 marzo 2013 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari opportunità, dal Ministero dello Sviluppo economico e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Comitato di gestione si è tempestivamente attivato per definire modalità semplificate di accesso (all.17)).

La sezione speciale Presidenza del Consiglio-Pari Opportunità è operativa dal 14 gennaio 2014.

Dir. 13 dicembre 2004, n. 2004/113/CE (1).

Direttiva del Consiglio 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 (2) (3)

Il Consiglio dell'Unione europea,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 1,
vista la proposta della Commissione,
visto il parere del Parlamento europeo (4),
visto il parere del Comitato economico e sociale europeo (5),
visto il parere del Comitato delle regioni (6),

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.

(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 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.

(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.

(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.

(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.

(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) 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.

(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.

(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, 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.

(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» (7) 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,

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.

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.
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.