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).

Il 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 ora Ufficio per la Parità e le Pari Opportunità, gli Interventi strategici e la Comunicazione.

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. Attività svolte dall' Ufficio per la Parità e le Pari Opportunità, gli Interventi strategici e la Comunicazione 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.

Per ciò che riguarda la richiesta in ordine alle ricadute della sentenza della Corte di Giustizia emessa nell'ambito del procedimento C-236/09 relativamente alla disposizione di cui all'art. 5 comma 2 della Direttiva , l'Ufficio per la Parità e le Pari Opportunità, gli Interventi strategici e la Comunicazione ha prontamente attivato l'Ufficio Legislativo della Presidenza per gli adempimenti di rito. L'Ufficio Legislativo ha attivato i rapporti con l'Ufficio Legislativo del Ministero dello Sviluppo Economico e con l'Ufficio Legislativo del Ministero per le Politiche Europee al fine di uniformare la legislazione nazionale con la posizione emersa alla luce della citata sentenza e, quindi, procedere alla modifica del Decreto Legislativo del 6 novembre 2007 n. 196 che mutuava la Direttiva 2004/113.

In particolare l' Ufficio per la Parità e le Pari Opportunità, gli Interventi strategici e la Comunicazione:

- 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;

- intrattiene una serie di contatti con i soggetti pubblici (ISVAP e Banca d'Italia) e con gli operatori di settore (Associazioni di categoria, ANIA e ABI) 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 a tutte le 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 interessato l'A.N.I.A. affinché fornisse un'analisi sull'applicazione, nel settore assicurativo, del principio di parità di trattamento tra uomini e donne di cui al D.Lgs. n.196/2007, aggiornato ad ottobre 2008;

- ha preso parte, attraverso un proprio delegato, al Forum sullo stato di applicazione della Direttiva all'interno degli Stati Membri che si è tenuto a Bruxelles nel mese di giugno 2011;
- ha predisposto le relazioni da inviare al Parlamento , al presidente del Consiglio dei Ministri ed alla Commissione Europea;
- 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.

Molte delle attività dell'anno 2011 sono state concentrate nella predisposizione di adeguate misure dopo la sentenza della Corte di Giustizia Europea.

Il primo 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 attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, è invalido con effetto dalla data del 21 dicembre 2012." (All.3)

Il comma 2 dell'art. 5 consente agli stati membri di applicare premi e prestazioni differenziati per sesso e il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi. Gli stati membri riesaminano la decisione nel 2012.

L'Italia è fra i paesi che ha applicato il comma 2 e quindi i premi e le prestazioni possono essere differenziati per sesso.

In occasione del secondo Forum sull'attuazione dell'articolo 5 della Direttiva 2004/113/CE la Commissione europea ha fatto circolare un questionario per analizzare l'impatto della decisione della corte sui singoli paesi.(All.4)

A seguito della sentenza della Corte di Giustizia il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato delle attività ricognitive al fine di analizzare la situazione esistente presso le assicurazioni e di pervenire ad una posizione unitaria a livello italiano.

Sono state avviate consultazioni con i rappresentanti di associazioni di consumatori, come Adiconsum, Adusbef, Cittadinanza Attiva, Codacons, Federconsumatori, ecc., di associazioni di imprese come l'ANIA, l'AIBA, i principali gruppi assicurativi nazionali e con i rappresentanti dell'Istituto di Vigilanza sulle Assicurazioni Private (ISVAP); sono stati coinvolti anche gli uffici legislativi del Ministero dello Sviluppo Economico e delle Politiche Comunitarie, oltre a quello del Dipartimento.

Durante la consultazione rappresentanti dell'ANIA (Dott. Pedrizzi, Dott. Nanni, Dott. Negri) hanno illustrato la loro posizione riguardo la sentenza e consegnato del materiale (All.5).

In sintesi la posizione dell'ANIA è la seguente.

A seguito della sentenza della Corte di giustizia, le istituzioni comunitarie competenti dovrebbero modificare l'atto comunitario esaminato e dichiarato invalida dalla sentenza. Sotto questo profilo, dal momento che gli stessi giudici hanno ribadito che situazioni giuridiche diverse possono essere regolate in modo diverso senza violare i principi del Trattato, la Commissione europea potrebbe ripensare il principio generale della tariffa unisex.

La prima opzione potrebbe essere quella di riformulare l'art. 5 comma 1 della direttiva nel senso di riconoscere che, sulla base di dati statistici adeguati, le posizioni degli uomini e delle donne non sono paragonabili a fini assicurativi.

In subordine, si potrebbe intervenire proprio sull'art. 5 comma 2, ultimo periodo della direttiva. Si tratterebbe di rafforzare e rendere più esplicito il criterio interpretativo previsto dal considerando 19 della direttiva. Prevedendo l'obbligo per gli Stati membri di mantenere le differenze tra i sessi solo in presenza di dati statistico-attuariali coerenti ed adeguati che confermino l'effettiva sussistenza di una differenza tra i sessi e solo per un limitato periodo di tempo.

In ultima analisi, dovrebbe essere chiarito che le nuove regole che gli assicuratori saranno tenuti a seguire varranno solo per i contratti conclusi a partire dal 21 dicembre 2012. Si tratterebbe di ribadire il principio generale affermato fin dall'inizio della direttiva stessa e questo perché la necessità di "evitare un brusco adeguamento del mercato" si porrà il 21 dicembre 2012.

Anche il rappresentante dell'AIBA, il Presidente Dott. Paparella, è stato convocato per illustrare la posizione dei Broker di assicurazioni e riassicurazioni. (All.6).

La loro opinione riguarda le modifiche da apportare come conseguenza alla sentenza. Si tratta di rivedere le modalità di calcolo delle tariffe di alcuni rami assicurativi (in primo luogo la r.c. auto e in misura minore le tariffe per le polizze sanitarie. E' auspicabile che il divieto dell'utilizzo del parametro tariffario di genere si applichi esclusivamente ai nuovi contratti e ai contratti annuali in occasione del rinnovo. Ulteriori applicazioni (su contratti poliennali in corso) avrebbero effetti discriminatori per le donne difficilmente giustificabili. Inoltre una applicazione graduale della sentenza consentirebbe all'industria assicurativa di sviluppare parametri statistici diversi garantendo la costruzione di serie storiche sufficientemente consolidate.

Le consultazioni sono continuate con l'esame del materiale inviato dall'ISVAP (All.7) che riassume la posizione dell'istituto di vigilanza. Considerando che dalla data del 21 dicembre 2012 sarà possibile applicare solo premi unisex si ritiene che nel periodo transitorio (dal 1° marzo 2011 al 21 dicembre 2012) la sentenza della Corte, avendo stabilito solo il termine finale di utilizzo della deroga (21 dicembre 2012), sembrerebbe consentire alle imprese di assicurazione di continuare a stipulare nel mercato contratti con premi differenziati sino alla predetta data. Si ritiene pertanto che:

- le tariffe differenziate proposte e collocate sul mercato prima del 1° marzo 2011 rimangono in vigore fino alla loro scadenza naturale;
- le tariffe differenziate proposte al mercato prima del 1° marzo 2011 e collocate successivamente a tale data, rimangono in vigore fino al 21 dicembre 2012 per essere poi trasformate in tariffe unisex.

In ogni caso, l'eliminazione del sesso tra i fattori di valutazione determina una serie di problemi che, anziché eliminare le discriminazioni in ambito assicurativo tra i due sessi, comporta un ingiustificato aumento dei premi assicurativi, con il pericolo di una spinta verso l'alto per il raggiungimento della parità.

Inoltre, dato che l'utilizzo della deroga (comma 2 dell'art. 5) sarebbe stato oggetto di riesame da parte del Parlamento europeo e del Consiglio il 21 dicembre 2010, come stabilito dalla direttiva, sarebbe stato più opportuno, all'approssimarsi alla

scadenza, attendere il decorso del quinquennio (2007-2012) per valutare più compiutamente l'effettivo utilizzo della deroga in ambito nazionale ed europeo.

Infine è stata presa in considerazione anche la posizione delle assicurazioni come da nota fornita da Allianz (All.8).

L'Ufficio legislativo del Ministro per le Pari Opportunità pro tempore ha redatto una nota di commento alla sentenza della Corte di Giustizia Europea, che è stata inviata a Bruxelles (All.9) e si sono tenute tre riunioni di coordinamento.

A seguito delle audizioni e del lavoro di studio effettuato anche con il supporto del monitoraggio delle richieste pervenute allo sportello informativo, è stata delineata la posizione dell'Italia che propone una modifica dell'atto comunitario dichiarato invalido dalla sentenza. Considerato che gli stessi giudici hanno ribadito che situazioni differenti devono essere regolate in modo diverso ai sensi del Trattato europeo (cf. numeri 27 e 28 della sentenza), occorrerebbe in prima istanza un'ulteriore riflessione sul piano politico e normativo da parte della Commissione europea sul principio generale della tariffa unisex.
Più precisamente potrebbe essere considerata la seguente opzione: rimodulare il principio di cui all'art. 5, par. 1, della direttiva, con riferimento ai contratti di assicurazione in modo che sia consentito distinguere i casi in cui le situazioni uomo-donna sono paragonabili (es. assicurazioni furto ed incendio) da quelle in cui, sulla base di comprovate basi statistiche, le posizioni degli uomini e delle donne non sono paragonabili a fini assicurativi.

Il Direttore Generale dell'Ufficio per la Parità, le Pari Opportunità, gli Interventi Strategici e la Comunicazione ha partecipato al Forum sullo stato di applicazione dell'articolo 5 della Direttiva 2004/113/CE all'interno degli Stati Membri che si è tenuto a Bruxelles il 20 giugno 2011 previa compilazione del questionario inviato dalla DG Employment sugli aspetti di preminente interesse e che sintetizza la posizione italiana. (All. 10)

Al lavoro del Forum hanno preso parte i rappresentanti degli Stati membri e dell' Autorità di vigilanza assicurativa europea (EIOPA).

Gli interventi dei diversi rappresentanti hanno richiamato l'attenzione sugli aspetti problematici connessi alla immediata applicazione della modifica introdotta dalla sentenza.

Alla luce della discussione avviata e delle posizioni emerse, il Forum si è concluso con una sostanziale adesione alla richiesta di ritenere che all'applicazione delle tariffe unisex saranno soggetti i soli contratti stipulati a partire dal 21 dicembre 2012. (All.11)

Nella sentenza Test-Achats, la Corte di giustizia conclude che la disposizione dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva «deve essere considerata invalida alla scadenza di un adeguato periodo transitorio» che giunge a termine il 21 dicembre 2012 . Ciò significa che a partire da tale data le prescrizioni dell'articolo 5, paragrafo 1, devono essere applicate senza deroghe. Inoltre la Commissione ha annunciato la redazione di linee-guida da emanare entro la fine del 2011.

Le linee guida (All.12) intendono facilitare, a livello nazionale, l'adeguamento alla sentenza Test- Achats. 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.

Le linee guida della Commissione rispondono all'esigenza di disporre di indicazioni pratiche per quanto riguarda gli effetti della sentenza, a vantaggio sia dei consumatori sia delle compagnie di assicurazione, operando una chiara distinzione tra contratti già in essere e contratti di nuova stipulazione. In particolare le linee guida precisano che quanto stabilito nella sentenza troverà applicazione, a partire dal 21 dicembre 2012, solo nei confronti dei nuovi contratti.

Considerata la rilevante difformità esistente nei diversi ordinamenti giuridici degli Stati membri, le linee guida forniscono anche esempi concreti di cosa si intende per "nuovo contratto", onde garantire a livello europeo un'applicazione uniforme della regola unisex a decorrere dalla stessa data.

La Commissione monitorerà la situazione, garantendo che, dopo la data del 21 dicembre 2012, la legislazione nazionale nel settore delle assicurazioni rispetti pienamente la sentenza sulla base dei criteri definiti nel presente documento.

Nel 2014, nell'ambito della relazione più generale sull'attuazione della direttiva, la Commissione riferirà sull'integrazione della sentenza Test-Achats nel diritto nazionale e nelle pratiche del settore assicurativo.

Il monitoraggio dell'applicazione in Italia della deroga al generale principio di divieto di discriminazione tra i due sessi nel calcolo dei premi e delle prestazioni assicurative è stato fornito dall'ISVAP (All. 13).

Dal monitoraggio si evince che i premi differenziati sono relativi ai portafogli solo di alcuni rami assicurativi: rami vita, RC auto terrestri, infortuni, malattia, corpi di veicoli terrestri, perdite pecuniarie di vario genere e assistenza.

Nel 2010 il 79,4% dei premi contabilizzati ha riguardato prodotti non personalizzati in base al sesso e che, quindi, il mercato italiano sia prevalentemente unisex. Il portafoglio differenziato riguarda in particolar modo il ramo RC auto (per l'11% e il ramo vita (per il 9%), mentre risultano marginali gli altri rami.

Roma, aprile 2012

ALLEGATO 1

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.

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'assistenza 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.