

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente decreto legislativo recepisce la direttiva 2004/113/CE del 13 dicembre 2004, contenuta nell'allegato B della legge 25 gennaio 2006, n. 29 (legge comunitaria 2005), con cui si definisce un quadro di misure dirette a eliminare ogni discriminazione tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni servizi e loro fornitura, al fine di rendere effettivo il principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

A fondamento della citata direttiva comunitaria vi è la constatazione che anche in settori al di fuori del mercato del lavoro hanno luogo discriminazioni basate sul sesso che ostacolano la piena integrazione degli uomini e delle donne nella vita economica e sociale.

In attuazione della direttiva 2004/113/CE, dunque, con il presente decreto legislativo vengono introdotte le nozioni di discriminazione diretta e indiretta e quelle di molestia, rilevanti ai fini dell'applicazione della disciplina in questione, conformemente a quanto è stato già fatto con i decreti legislativi n. 215 e n. 216 del 9 luglio 2003 in materia di accesso all'occupazione e di discriminazione per motivi di appartenenza etnica e razziale. Viene prevista una specifica procedura giurisdizionale a tutela di queste forme di discriminazione e l'attribuzione di competenze ad un organismo deputato a prestare assistenza alle vittime di discriminazione per le ragioni su esposte.

Il recepimento della direttiva 2004/113/CE ha luogo, per ragioni di ordine sistematico, all'interno del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari Opportunità, con l'inserimento nel Libro III (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici), dopo il Titolo II, del Titolo III intitolato: "*Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*". Nel contesto del codice per le pari opportunità sono infatti disciplinate le disposizioni che attengono alla parità uomo-donna, gli strumenti di tutela esistenti, i profili oggetto di espressa salvaguardia.

ARTICOLATO

Art. 55 - bis. Nozioni di discriminazione.

La norma esplicita i concetti di discriminazione diretta e indiretta. Sono concetti che non hanno caratteri di assoluta novità poiché sono già contenuti, a titolo esemplificativo, nei decreti legislativi n. 215/03 e n. 216/03 o n. 286/03. Peraltro la descrizione delle accezioni di discriminazione diretta e indiretta, nonché quelle di molestia e molestia sessuale, acquista particolare rilevanza in quanto viene in rilievo, con riferimento alla specifica materia dell'accesso paritario di uomini e donne a beni e servizi, oltre a una discriminazione effettiva, anche una discriminazione virtuale, conformemente a quanto previsto nella direttiva di cui il presente decreto legislativo è attuazione, ma pure nelle direttive 43/00 in materia di razza ed etnia, 78/00 in materia di accesso al lavoro, oltre che nella 54/06 in materia di discriminazione di genere in ambito lavorativo.

Tuttavia l'art. 25 del codice delle pari opportunità, rinviando genericamente al concetto di discriminazione di genere ipotizza invece che sia tale solo quella effettiva.

L'intervento è particolarmente importante in quanto indurrà verosimilmente il legislatore nell'immediato futuro a ripensare l'accezione generale di discriminazione contenuta nel codice per adeguarla al mutato contesto normativo che assicura una maggiore possibilità di tutela per le vittime.

Si definisce discriminazione diretta, ai sensi del presente decreto legislativo, il comportamento di chi, a causa del sesso, è trattato meno favorevolmente di quanto sia, sia stato o sarebbe stato trattato un altro soggetto in una situazione analoga. In questo caso l'utilizzo del termine sesso, in luogo dell'ormai consueto e pacifico impiego del termine "genere" discende dalla necessità di prestare adesione al dettato comunitario.

La discriminazione indiretta, con riferimento alla materia dell'accesso paritario di uomini e donne a beni e servizi, ricorre invece quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Si precisa che costituisce discriminazione diretta ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità.

Viene poi considerata come discriminazione anche la molestia. La tutela delle vittime di discriminazione si estende anche contro chi pone in essere comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, che abbiano ad oggetto la lesione della dignità di una persona o come conseguenza la medesima lesione e la creazione di un ambiente di intimidazione nei suoi confronti. La fattispecie della "molestia" di cui alla Direttiva 113/2000 e recepita nel presente decreto legislativo, è assimilabile per alcuni aspetti al *mobbing*, ovvero a quei comportamenti molesti, che nel nostro sistema ordinamentale trovano riconoscimento in termini di tutela solo in ambito lavoristico e solo a livello giurisprudenziale.

Sono poi autonomamente perseguite le molestie sessuali che si distinguono dalle prime per la loro connotazione sessuale, non necessariamente espressa a livello fisico, ma anche meramente verbale o non verbale.

Infine viene operata, sempre con riferimento alla specifica materia dell'accesso paritario di uomini e donne a beni e servizi, un'importante equiparazione dell'ordine di discriminare alla discriminazione. Tale assimilazione, oltre a presupporre la concorrente responsabilità dell'autore materiale della condotta discriminatoria il quale dia esecuzione all'ordine di un suo superiore, fa sì che il regime probatorio di maggior favore operi pure per l'accertamento circa la sussistenza e la possibilità di addebitare siffatto ordine.

Per tutte le fattispecie che nel presente articolo sono considerate "discriminazioni" ai sensi del titolo III del Libro III del codice delle pari opportunità, trovano automaticamente applicazione tutti gli strumenti di tutela previsti nei successivi articoli.

L'ultimo comma introduce delle "cause di giustificazione" rispetto a talune condotte oggettivamente discriminatorie. Si precisa che non costituiscono discriminazione quelle differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinate esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso che siano giustificate oggettivamente da finalità legittime e perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. Come precisato nelle premesse alla direttiva cui si dà attuazione, fra le finalità legittime possono elencarsi, a titolo esemplificativo, la protezione delle vittime di violenza a carattere sessuale, i motivi connessi all'intimità della vita privata e il senso del decoro, la promozione della parità dei sessi o degli interessi degli uomini o delle donne, la libertà di associazione e l'organizzazione di attività sportive. L'appropriatezza e necessità di tali limitazioni è da valutarsi in relazione ai criteri derivanti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee.

Art. 55 – ter. Divieto di discriminazione.

L'articolo enuclea il divieto di discriminazione che dà attuazione al principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura sancito all'articolo 4 della direttiva e che trova fondamento nella nostra Carta costituzionale all'articolo 3, nonché all'articolo 41, che, letto in combinato disposto con gli articoli 2 e 3 della Costituzione, impone di non discriminare l'utente o il consumatore, per ragioni di genere, nell'ambito delle iniziative economiche pubbliche e private.

L'articolo chiarisce che il divieto di discriminazione (operante nei confronti di tutte le fattispecie considerate come discriminazioni ai sensi del precedente articolo) deve applicarsi indistintamente a tutti i soggetti pubblici e privati. Al riguardo si evidenzia come fra i destinatari del divieto non debbano annoverarsi solo i cosiddetti "poteri economici forti", in coerenza con i principi cardine del nostro sistema giuridico.

La norma precisa l'ambito di applicazione del divieto. Precisa che non ricadono nell'ambito di operatività della normativa di tutela le aree inerenti l'impiego e l'occupazione, anche nell'ambito

del lavoro autonomo laddove disciplinato da altri strumenti giuridici, il contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità, l'istruzione pubblica e privata .

Non si intende in ogni caso incidere sulla libertà contrattuale delle parti, precipitato del principio di libera iniziativa economica garantito dalla Costituzione salvo che emerga che la scelta del contraente si basa sul sesso dello stesso.

Il comma 5 contiene poi una clausola di salvaguardia, pure imposta dalla direttiva, destinata a garantire la sopravvivenza di eventuali disposizioni più favorevoli in relazione alla protezione della donna per ragioni di gravidanza e maternità .

Ricade invece nell'ambito del divieto di discriminazione anche il comportamento di chi pone il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata, ovvero la sottomissione alle stesse, a fondamento di una decisione che interessi la medesima persona.

Infine l'ultimo comma espressamente vieta ogni comportamento da cui possa derivare pregiudizio ad una persona già lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o a qualunque altra persona, ogni qual volta sia qualificabile come reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento e pregiudizievole. Con questa previsione intesa ad includere ogni tipo di comportamento discriminatorio, trova tutela la c.d. *victimisation*, ovvero viene offerta una tutela rafforzata a coloro che sono destinatari di un provvedimento ritorsivo in ragione di una reazione originaria, in qualsiasi modo manifestata, ad un primo comportamento discriminatorio, ovvero, a coloro che, pur essendo terzi rispetto al rapporto tra il soggetto erogatore di beni e servizi e la vittima della discriminazione, abbiano in ogni caso coadiuvato la vittima nella reazione posta in essere e per tali ragioni siano stati ulteriormente discriminati.

Art. 55 – quater. Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari.

L'articolo recepisce il principio, stabilito dalla direttiva, della parità di trattamento tra uomini e donne anche nei servizi assicurativi e negli altri servizi finanziari. Si stabilisce pertanto il

divieto di generare differenze, nei premi e nelle prestazioni, tenendo conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni.

La direttiva 2004/113, all'articolo 5, comma 2, ha previsto, tuttavia, la possibilità per gli Stati membri di derogare al suddetto principio, a determinate condizioni. Consultazioni effettuate presso le associazioni di categoria interessate e presso l'Istituto di Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo (ISVAP) hanno fatto emergere l'opportunità di avvalersi di tale facoltà.

Pertanto il secondo comma dell'articolo 55 – quater, del presente decreto, consente differenze proporzionate, nei premi e nelle prestazioni individuali, ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. Si precisa però che i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi e nelle prestazioni individuali, in osservanza al disposto di cui al comma 3 dell'articolo 5 della direttiva.

Al riguardo si evidenzia che anche altri Stati europei risulta si stanno indirizzando nel senso di esercitare la facoltà di deroga prevista dalla direttiva. Tale circostanza rafforza la scelta operata.

Resta inteso che, in attuazione dell'articolo 5, paragrafo 2 della direttiva, cinque anni dopo il 21 dicembre 2007 si provvederà a riesaminare la decisione di attuare la deroga in parola, tenendo conto della relazione di sintesi che la Commissione europea è tenuta ad redigere in merito all'attuazione della direttiva con riguardo al riferimento al sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni (art. 16 della direttiva).

All'ISVAP, quale Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo, è affidato il compito di assicurare che le differenze nei premi e nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2 del presente articolo, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. A tal fine l'ISVAP potrà esercitare i poteri e porre in essere le attività previste dalla normativa vigente per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza. Per quanto qui rileva si evidenzia che la vigilanza ha per scopo, oltre alla sana e prudente gestione delle imprese di assicurazione e riassicurazione, anche

la trasparenza e la correttezza dei comportamenti delle medesime, avendo riguardo alla stabilità, all'efficienza, alla competitività ed al buon funzionamento del sistema assicurativo, ma anche alla tutela degli assicurati e degli altri aventi diritto a prestazioni assicurative, all'informazione ed alla protezione dei consumatori. Al medesimo Istituto è anche affidato il compito di raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante. Della attività svolta e dei dati raccolti l'ISVAP è chiamata a relazionare, almeno annualmente, all'Ufficio di cui all'articolo 55 – novies, affinché quest'ultimo possa includere i dati relativi all'attuazione dell'articolo in commento (dunque alla parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e negli altri servizi finanziari), nelle relazioni annuali al Parlamento ed alla Presidenza del Consiglio (art. 55 – novies, comma 2, lettera f).

Il comma 4 precisa che il mancato rispetto delle previsioni di cui al comma 2 costituisce violazione ai sensi dell'articolo 55 ter. Pertanto trovano applicazione, anche avverso questi comportamenti discriminatori, gli strumenti di tutela previsti al capo II.

Il comma 5 specifica che i compiti attribuiti all'ISVAP sono svolti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 55 – quinquies. Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi.

La procedura ipotizzata riscrive, con alcuni adattamenti, la procedura giudiziaria esistente per altre forme di discriminazione, per una ragione di omogeneità, ma senza fare richiamo né alla disciplina concernente le procedure per discriminazioni a danno delle donne sul luogo di lavoro, disciplinata dal codice delle pari opportunità, né alla disciplina sull'immigrazione. Manca il riferimento al tentativo di conciliazione poiché la tipologia di rapporti di cui si controverte ne rende difficile la previsione. Rispetto ad altre procedure simili non si è ritenuto ipotizzabile la predisposizione di un piano di rimozione delle discriminazioni antecedente il giudizio. A differenza

del giudizio avviato su iniziativa delle consigliere di parità, cui sono riconosciuti specifici poteri e uno specifico ruolo nella materia lavoristica, che ne avvalorano l'azione e l'operato, le associazioni cui sarà attribuita la legittimazione processuale non godranno di assimilabile status giuridico.

Nello specifico si è riscritta una sorta di "azione civile contro la discriminazione", consistente in un procedimento snello, rapido ed incisivo per combattere la discriminazione di genere nell'accesso a beni e servizi, e ciò sulla falsariga del provvedimento d'urgenza *ex art. 700 c.p.c.* - ma senza la necessità di essere condizionato alla dimostrazione di un pregiudizio imminente ed irreparabile.

La previsione allarga le maglie di operatività del procedimento di urgenza - confinato altrimenti per la sua caratteristica di mezzo residuale - in quanto il legislatore dà ingresso alla tutela giurisdizionale per il rispetto del principio di parità di trattamento, immediatamente funzionale alla realizzazione di diritti fondamentali della persona, senza condizionare il permanere della tutela in questione alla fase del giudizio di merito e, quindi, configurando un procedimento speciale calibrato in un'unica fase di cognizione.

In particolare, allorché si ravvisasse un comportamento, sia da parte di un privato che di un soggetto pubblico, comportante una discriminazione per motivi di appartenenza di genere nell'accesso a beni e servizi su istanza della parte interessata, il magistrato può ordinare la cessazione del provvedimento pregiudizievole ed adottare ogni altro comportamento idoneo, secondo le circostanze del caso, a rimuovere gli effetti della discriminazione stessa.

In altri termini, il procedimento delineato rimane ancorato al principio della domanda nell'*an*, tuttavia, mantiene integra la capacità del magistrato di valutare quali siano i provvedimenti, anche non invocati dal ricorrente, idonei a rimuovere gli effetti della discriminazione denunciata.

Il procedimento si caratterizza per l'assenza di qualsiasi formalità - a meno che non sia essenziale all'instaurazione del contraddittorio, il giudice determina i tempi e le modalità per la costituzione di un valido rapporto processuale. La domanda può essere proposta anche dalla parte personalmente, e quindi senza la necessità della presenza tecnica di un difensore, e si consente al

giudice di procedere d'ufficio "nel modo più opportuno" agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti ed al provvedimento invocato.

Il procedimento è dunque caratterizzato da ampi poteri del giudice (sia nella fase istruttoria che in quella decisoria).

Il procedimento che si svolge davanti ad un giudice del Tribunale che provvede in camera di consiglio in composizione monocratica, si conclude con "ordinanza", reclamabile davanti al collegio, ma immediatamente esecutiva, salvi casi di estrema urgenza, che possono legittimare, assunte ove necessario sommarie informazioni, l'emanazione di un decreto motivato *inaudita altera parte*.

L'inottemperanza e l'elusione dei provvedimenti del giudice sono sanzionate con l'ammenda fino a 5.000 euro o l'arresto fino a 3 anni.

Inoltre la violazione dei divieti di discriminazione di cui all'articolo 55- ter, è sanzionata con la revoca dei benefici statali o regionali, e, nei casi più gravi, con l'esclusione per i successivi due anni dalla concessione di ulteriori benefici e appalti.

Accogliendo la domanda, il giudice, oltre che far cessare il comportamento o l'atto discriminatorio, può adottare ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione, ordinando l'eliminazione degli effetti e, ad esempio, al fine di impedirne la ripetizione, disponendo un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Il giudice può inoltre condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Non è previsto alcun limite quantitativo per il risarcimento del danno, e si è precisata la possibilità di risarcire anche il danno non patrimoniale. Inoltre, in attuazione ai principi fissati nella direttiva - che impone agli Stati membri di introdurre nei rispettivi ordinamenti misure di protezione idonee al fine di evitare condotte ritorsive correlate alla proposizione di reclami o denunce giudiziarie antidiscriminatorie - è stata prevista, ad evidenti fini dissuasivi, la possibilità di aumentare il *quantum* risarcibile, qualora il comportamento discriminatorio sia dovuto ad una

ritorsione nei confronti della vittima, per precedenti azioni giudiziarie intraprese dalla stessa o per attività pregresse volte ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Con tali previsioni si dà attuazione anche all'articolo 14 della direttiva che nello stabilire l'adozione di misure sanzionatorie da applicare alle infrazioni delle disposizioni nazionali, include la possibilità di misure di tipo risarcitorio purché efficaci, proporzionate e dissuasive. La stessa scelta è stata operata anche in altre occasioni, ad esempio nel recepire la direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215).

Art. 55 - sexies. Onere della prova.

La norma in materia di ripartizione dell'onere della prova riproduce il dettato normativo comunitario, ponendo la stessa per intero a carico del soggetto presunto discriminante. Si tratta di una eccezione rispetto al principio della ripartizione dell'onere della prova fissato dall'art. 2697 c.c.. Si stabilisce, infatti, che non sia la parte interessata a far valere la situazione di lesione a dover provare la discriminazione sofferta, ma il soggetto presunto discriminante a dover fornire la prova di non aver compiuto alcuna discriminazione vietata dalla legge. Si rafforza così considerevolmente la posizione della potenziale vittima di discriminazione che, nella normalità dei casi, è il soggetto con maggiori difficoltà a provare la violazione subita.

Art. 55 - septies. Legittimazione ad agire di associazioni ed enti.

La norma introduce una legittimazione ad agire "individuale", che si affianca a quella del soggetto passivo della discriminazione - sempre senza l'obbligatorietà del patrocinio di un difensore - ossia quella delle associazioni e degli enti inseriti in un apposito elenco (che dovrà essere approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità), che possono adire il magistrato "in nome e per conto o a sostegno" del discriminato. Trattasi quindi non solo di attività di supporto in giudizio, ma di sostituzione

processuale (in forza di delega, rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata), particolarmente opportuna per sopperire alle evidenti condizioni di inferiorità del soggetto destinatario del trattamento sfavorevole o altrimenti molestato, situazioni preclusive, in buona sostanza, di un accesso alla tutela giurisdizionale.

Resta la legittimazione ad agire, in capo alle predette associazioni ed enti nonché in assenza di delega, nelle ipotesi di “discriminazione collettiva”, ossia qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione; viene così consentita l'emersione e la valorizzazione della presenza e della rilevanza dell'interesse “di gruppo” alla non discriminazione nell'accesso a beni e servizi per ragione di genere; si tratta nella stragrande maggioranza di casi di fattispecie di discriminazione indiretta.

Art. 55 - octies. Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

La disposizione prevede un dialogo del Ministro per i diritti e le pari opportunità con tutti i soggetti pubblici e privati, coinvolti nella tutela del principio di pari opportunità nell'accesso a beni e servizi . Tale dialogo potrà orientare l'azione politica del Ministro con interventi migliorativi del sistema normativo che tengano conto delle risultanze di queste occasioni di confronto anche al fine di eliminare o compensare situazioni di svantaggio dovute alla appartenenza di genere nell'accesso a beni e servizi.

Art. 55 - novies. Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura

L'articolo 55 – novies, attua le disposizioni della direttiva relative alla promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni servizi e loro fornitura. A tal fine si è prevista l'attribuzione delle funzioni preventive, promozionali, di indagine e di monitoraggio sui fenomeni di

discriminazione di genere, in capo ad uno degli uffici di livello dirigenziale generale del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, già esistenti.

L'ufficio deputato all'esercizio delle suddette funzioni è individuato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità da emanarsi entro un mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo. Si è ritenuto opportuno demandare ad un successivo decreto l'individuazione dell'Ufficio del Dipartimento deputato allo svolgimento delle attività in parola, al fine di consentire, attraverso una fonte subprimaria, le modifiche organizzative che dovessero ritenersi necessarie o opportune anche a seguito di eventuali modifiche degli assetti complessivi della Presidenza del Consiglio.

Al fine di assicurare l'espletamento delle dette funzioni con un certo margine di indipendenza, come richiesto dalla direttiva (cfr. articolo 12, par. 2 della direttiva), i compiti in parola vengono espressamente e dettagliatamente precisati a livello legislativo. Inoltre, allo stesso fine, vengono rafforzate la professionalità e la competenza tecnica dell'ufficio attraverso le previsioni di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo in parola che fanno riferimento a magistrati ordinari amministrativi e contabili, ad avvocati dello Stato, nonché ad esperti di cui l'Ufficio potrà avvalersi.

Quanto ai compiti si precisa che l'ufficio dovrà fornire assistenza alle vittime di discriminazione, svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste indipendenti, promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, 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. L'Ufficio dovrà occuparsi della diffusione della conoscenza degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione, della promozione di studi e ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze. Infine all'Ufficio è anche affidata la redazione di raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni, di proposte di modifica della normativa vigente e di 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, nonché una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta. Tali relazioni sono strumentali agli obblighi di informazione alla Commissione che l'articolo 16 della direttiva prevede in capo agli Stati membri.

Si precisa che 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 propri compiti.

Art. 55 – decies. Relazione alla Commissione.

In attuazione dell'articolo 16 della direttiva si prescrive che, entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio – Dipartimento per i diritti e pari opportunità, è tenuta a trasmettere alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo.

Articolo 2 - Disposizioni finanziarie.

La norma, al fine di escludere nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica derivanti dall'attuazione della direttiva, prevede che le pubbliche amministrazioni interessate provvederanno alle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 3 - Entrata in vigore.

Si prevede l'entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, in considerazione della imminente scadenza del termine previsto per l'attuazione della direttiva.

RELAZIONE TECNICO-NORMATIVA

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MISURE DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2004/113/CE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA L'ACCESSO A BENI E SERVIZI E LA LORO FORNITURA

A) Aspetti tecnico-normativi in senso stretto

1) Analisi dell'impatto normativo delle norme proposte sulla legislazione vigente

Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo recepiscono la direttiva 2004/113/CE del 13 dicembre 2004, contenuta nell'allegato B della legge 25 gennaio 2006, n. 29 (legge comunitaria 2005), con cui si definisce un quadro di misure dirette a eliminare ogni discriminazione tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni servizi e loro fornitura, al fine di rendere effettivo il principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Il recepimento della direttiva 2004/113/CE ha luogo, per ragioni di ordine sistematico, all'interno del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari Opportunità, con l'inserimento nel Libro III (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici), dopo il Titolo II, del Titolo III intitolato: "Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura". Nel contesto del codice per le pari opportunità sono infatti disciplinate le disposizioni che attengono alla parità uomo-donna, gli strumenti di tutela esistenti, i profili oggetto di espressa salvaguardia.

2) Analisi del quadro normativo e delle situazioni di fatto che giustificano l'innovazione della legislazione vigente; accertamento dell'esistenza, nella materia oggetto dell'intervento, di riserva assoluta o relativa di legge o di precedenti norme di delegificazione

L'innovazione si inserisce in un quadro normativo di rango primario che, per il tipo di rapporti disciplinati, non può che restare tale. Laddove consentito, si è fatto rinvio ad istruzioni applicative e normativa di rango secondario.

La situazione di fatto in cui si inserisce l'intervento è quella che ha indotto l'emanazione degli atti di diritto comunitario cui si dà ora attuazione, in particolare la constatazione che anche in settori al di fuori del mercato del lavoro hanno luogo discriminazioni basate sul sesso che ostacolano la piena integrazione degli uomini e delle donne nella vita economica e sociale.

3) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario

Il provvedimento è adottato per recepire una direttiva comunitaria.

4) Analisi della compatibilità con le competenze costituzionali delle regioni ordinarie ed a statuto speciale

Il provvedimento appare conforme ai principi costituzionali in materia di ripartizione della potestà legislativa tra Stato ed autonomie regionali, trattandosi di disciplina di fenomeni e fattispecie rientranti esclusivamente nella competenza dello Stato.

5) Verifica della coerenza con le fonti legislative che dispongono il trasferimento di funzioni alle regioni ed agli enti locali

Le norme in esame sono pienamente in linea con le fonti di cui sopra.

B) Valutazione dell'impatto amministrativo

1) Ricognizione degli obiettivi del provvedimento e analisi dei mezzi e dei tempi individuati per il loro perseguimento

A fronte degli obiettivi perseguiti, le disposizioni appaiono congrue rispetto alle potenzialità delle strutture amministrative alle quali i compiti vengono affidati.

2) Valutazione dell'esistenza di oneri organizzativi a carico della pubblica amministrazione, anche in relazione alla loro ripartizione fra strutture centrali e periferiche dello Stato, regioni ed enti locali

V'è stata una positiva valutazione degli oneri organizzativi suddetti.

3) Valutazione dell'eventuale previsione della creazione di nuove strutture amministrative e del coordinamento delle strutture esistenti

V'è stata una positiva valutazione del coordinamento fra le strutture esistenti.

4) Verifica dell'esistenza a carico dei cittadini e delle imprese di oneri finanziari organizzativi ed adempimenti burocratici

Gli adempimenti previsti dallo schema di decreto costituiscono modalità minime ed essenziali al conseguimento delle finalità perseguite.

C) Elementi di drafting e linguaggio normativo

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso

Lo schema di provvedimento in esame non introduce definizioni normative che non siano già appartenenti alla cultura tecnico-giuridica della specifica materia.

2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel provvedimento, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni dei medesimi*

I riferimenti normativi citati nel provvedimento, sia nelle premesse che nel testo dell'articolato, risultano corretti.

3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti*

Si è reso necessario ricorrere all'utilizzo della tecnica della novella legislativa, per introdurre le nuove disposizioni, per ragioni di ordine sistematico, all'interno del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari Opportunità.

4) *Individuazione di eventuali effetti abrogativi impliciti di disposizioni del progetto e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo*

Nessuna delle disposizioni contenute nello schema di provvedimento ha effetti abrogativi impliciti, tali da poter essere tradotti in norme abrogative espresse.

SCHEDA ALLEGATA ALLA RELAZIONE TECNICO NORMATIVA

- 1) *Individuazione delle linee prevalenti della giurisprudenza costituzionale in materia e di eventuali giudizi di costituzionalità in corso*

L'intervento normativo non è in contrasto con decisioni della Corte Costituzionale, né interferisce con questioni al vaglio della Corte.

- 2) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter*

Nello specifico, non risultano provvedimenti legislativi su analoga materia in corso di esame in Parlamento.

RELAZIONE TECNICA

L'attuazione della direttiva comunitaria 2004/113/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e loro fornitura ha reso necessario prevedere l'esercizio di funzioni di promozione, analisi, controllo e tutela.

L'articolo 3, comma 1, lettera a) della legge delega (legge 25 gennaio 2006, n. 29, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee – legge comunitaria 2005", all'articolo 3, comma 1, lettera a)) stabilisce che le amministrazioni direttamente interessate provvedono all'attuazione dei decreti legislativi con le ordinarie strutture amministrative.

In attuazione di detto criterio generale, valido anche per il recepimento della direttiva 2004/113/CE, il presente decreto legislativo ha demandato alle amministrazioni competenti per materia l'esercizio delle predette funzioni, da esercitarsi attraverso le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

In particolare l'articolo 55 – quater che introduce nel codice pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) disposizioni a tutela della parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi finanziari, attribuisce funzioni di monitoraggio all'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) da svolgersi nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Ente. Il comma 5 del citato articolo specifica che l'ISVAP provvede allo svolgimento delle attività previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 55 – novies, introdotto sempre nel codice pari opportunità, attua le disposizioni della direttiva relative alla promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni servizi e loro fornitura. A tal fine si è prevista l'attribuzione in capo ad un Ufficio del Dipartimento per i diritti e

le pari opportunità di funzioni che, nell'ambito dell'ordinamento, devono necessariamente essere espletate al fine di dare piena attuazione alla direttiva.

L'esercizio delle suddette funzioni è affidato ad uno degli uffici già esistenti presso il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, da individuarsi con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da emanarsi entro un mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo. L'Ufficio provvederà all'espletamento di dette funzioni con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. In tal senso dispone l'articolo 2 del decreto legislativo.

Al riguardo va precisato che l'ordinamento comunitario richiede che le predette funzioni siano svolte con un certo margine di indipendenza (cfr. articolo 12, par. 2 della direttiva). A tal fine i compiti in parola vengono espressamente e dettagliatamente precisati a livello legislativo.

Inoltre, al fine di rafforzare l'indipendenza delle funzioni, potenziando la professionalità e la competenza tecnica dell'ufficio chiamato a svolgere le suddette funzioni, acquistano rilevanza le previsioni di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo in parola che fanno riferimento a magistrati, avvocati e esperti di cui l'Ufficio potrà avvalersi. Si precisa che da tali previsioni non deriveranno ulteriori oneri a carico dello Stato, potendosi attingere alle professionalità che già prestano servizio a diverso titolo presso il Dipartimento.

Al riguardo si segnala che il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità già svolge attività di promozione analoghe nell'ambito della parità di trattamento e della rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica.

Si ritiene pertanto tale struttura idonea a svolgere, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie esistenti, anche la promozione di iniziative dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura (compresi i progetti di azioni positive), nonché la diffusione della massima conoscenza degli strumenti di tutela vigenti.

Si è ritenuto opportuno demandare ad un decreto ministeriale l'individuazione dell'Ufficio del Dipartimento deputato allo svolgimento delle attività in parola, al fine di consentire, attraverso una

020.2DRGS.0102452.31/07/2007

fonte subprimaria, le modifiche organizzative che dovessero ritenersi necessarie o opportune anche a seguito di eventuali modifiche degli assetti complessivi della Presidenza del Consiglio.

2 AGO. 2007

Verifica del Ministero dell'economia e delle finanze
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato ai sensi e per
gli effetti dell'art. 11-ter della legge 5 agosto 1978 n. 468
provvedimento privo di effetti finanziari

11/8/07
IL RAGIONIERE GENERALE DELLO STATO
Cantò