



**CONSIGLIO  
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 7 luglio 2008 (08.07)  
(OR. fr)**

**11531/08**

**Fascicolo interistituzionale:  
2008/0140 (CNS)**

**SOC 411  
JAI 368  
MI 246**

**PROPOSTA**

---

Mittente: Commissione europea

Data: 4 luglio 2008

---

Oggetto: Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale

---

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, la proposta della Commissione inviata con lettera del Signor Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, presso il Segretariato generale della Commissione europea, al Signor Javier SOLANA, Segretario Generale/Alto Rappresentante.

All.: COM(2008) 426 definitivo - 2008/0140 (CNS)



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 2.7.2008  
COM(2008) 426 definitivo

2008/0140 (CNS)

Proposta di

**DIRETTIVA DEL CONSIGLIO**

**recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone  
indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o  
l'orientamento sessuale**

{SEC(2008) 2180}

{SEC(2008) 2181}

(presentate dalla Commissione)

## RELAZIONE

### 1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

#### **Motivazione e obiettivi della proposta**

La presente proposta mira ad attuare il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale al di fuori del mercato del lavoro. Essa istituisce un quadro per il divieto della discriminazione fondata su questi motivi e stabilisce un livello minimo uniforme di tutela all'interno dell'Unione europea per le persone vittime di discriminazione.

Questa proposta completa l'attuale quadro normativo CE, applicabile alla sfera lavorativa e alla formazione professionale<sup>1</sup>, che vieta la discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.

#### **Contesto generale**

Nel suo programma di lavoro legislativo, adottato il 23 ottobre 2007<sup>2</sup>, la Commissione ha annunciato che avrebbe proposto nuove iniziative per completare il quadro normativo UE contro la discriminazione.

L'attuale proposta è presentata come parte della comunicazione "Agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI° secolo"<sup>3</sup> e accompagna la comunicazione "Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato"<sup>4</sup>.

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità è stata firmata dagli Stati membri e dalla Comunità europea. Essa si basa sui principi di non discriminazione, partecipazione e inclusione nella società, pari opportunità e accessibilità. Una proposta di conclusione della Convenzione da parte della Comunità europea è stata presentata al Consiglio<sup>5</sup>.

#### **Disposizioni vigenti nel settore della proposta**

La presente proposta si basa sulle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE<sup>6</sup> che vietano la discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, età, disabilità, orientamento sessuale, religione o convinzioni personali<sup>7</sup>. La discriminazione razziale o etnica è vietata nel mondo del lavoro e della formazione professionale, nonché in ambiti non

---

<sup>1</sup> 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 (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22) e direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16

<sup>2</sup> COM(2007) 640

<sup>3</sup> COM(2008) 412

<sup>4</sup> COM(2008) 420

<sup>5</sup> **COM (2008) XXX**

<sup>6</sup> Direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37

<sup>7</sup> 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 (GU L 180 del 19.7.2000), direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000)

lavorativi quali la protezione sociale, l'assistenza sanitaria, l'istruzione e l'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico, inclusi gli alloggi. La discriminazione tra uomo e donna è vietata negli stessi settori, ad eccezione dell'istruzione, dei media e della pubblicità. Tuttavia, il divieto di discriminazione per motivi di età, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale e disabilità è applicabile solo nella sfera lavorativa e della formazione professionale.

Le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE dovevano essere recepite nella legislazione nazionale entro il 2003, ad eccezione delle disposizioni riguardanti la discriminazione basata sull'età e sulla disabilità, per cui era stato concesso un ulteriore periodo di tre anni. Una relazione sull'attuazione della direttiva 2000/43/CE è stata adottata dalla Commissione nel 2006<sup>8</sup> e una relazione sull'attuazione della direttiva 2000/78/CE è stata adottata il 19 giugno 2008<sup>9</sup>. Tutti gli Stati membri tranne uno hanno recepito le direttive. La direttiva 2004/113/CE doveva essere recepita entro il 2007.

Nella misura del possibile, i concetti e le norme previsti dalla presente proposta si fondano su quelli delle direttive esistenti basate sull'articolo 13 del trattato CE.

### **Coerenza con altri obiettivi e politiche dell'Unione**

La presente proposta si fonda sulla strategia sviluppata dopo il trattato di Amsterdam per combattere la discriminazione ed è coerente con gli obiettivi orizzontali dell'Unione europea, in particolare con la strategia Lisbona per la crescita e l'occupazione e gli obiettivi del processo di protezione sociale e di inclusione sociale dell'UE. Essa contribuirà a tutelare i diritti fondamentali dei cittadini, in linea con la Carta UE dei diritti fondamentali.

## **2. CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO**

### **Consultazione**

Nella preparazione di questa iniziativa la Commissione si è adoperata per associare tutte le parti con un potenziale interesse e ha vigilato affinché chi volesse presentare osservazioni avesse l'opportunità e il tempo di farlo. L'anno europeo per le pari opportunità ha fornito un'occasione unica per evidenziare le questioni e incoraggiare la partecipazione al dibattito.

Vanno menzionati in particolare la consultazione pubblica on-line<sup>10</sup>, l'indagine del settore commerciale<sup>11</sup> nonché la consultazione scritta e le riunioni con le parti sociali e le ONG europee attive nella promozione della non discriminazione<sup>12</sup>. I risultati della consultazione pubblica e delle ONG dimostrano un'esigenza di legislazione a livello UE per aumentare la tutela contro la discriminazione, sebbene alcuni si siano mostrati a favore di direttive specifiche riguardanti le disabilità e il sesso. Dalla consultazione del gruppo pilota di imprese europee risulta che le imprese considerano utile un livello uniforme di tutela contro discriminazione in tutta l'UE. Le parti sociali che rappresentano le imprese si sono espresse, in linea di principio, contro la nuova legislazione che considerano un ulteriore onere amministrativo ed economico, mentre i sindacati si sono espressi a favore.

---

<sup>8</sup> COM(2006) 643 def.

<sup>9</sup> COM(2008) 225

<sup>10</sup> Il risultati completi della consultazione sono disponibili a:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/news/news\\_en.htm#rpc](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc)

<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_en.htm)

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/org/imass\\_en.htm#ar](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar)

Le risposte alla consultazione hanno evidenziato preoccupazioni in merito a come una nuova direttiva affronterebbe una serie di ambiti sensibili e inoltre hanno rivelato malintesi in merito ai limiti delle competenze comunitarie. La direttiva proposta tiene conto di queste preoccupazioni ed esplicita i limiti delle competenze comunitarie. Entro tali limiti la Comunità ha il potere di agire (articolo 13 del trattato CE) e ritiene che l'azione a livello UE sia il modo migliore di procedere.

Le risposte hanno sottolineato anche la natura specifica della discriminazione connessa alla disabilità e le misure necessarie per porvi rimedio. Tali elementi sono trattati in un articolo specifico.

Sono state espresse preoccupazioni sui costi che una nuova direttiva avrebbe comportato per le imprese; tuttavia va sottolineato che la presente proposta si basa sostanzialmente su concetti utilizzati in direttive esistenti e che gli operatori economici conoscono. Per quanto riguarda le misure relative alla discriminazione per motivi di disabilità il concetto di soluzione ragionevole è noto alle imprese, poiché è stato stabilito dalla direttiva 2000/78/CE. La proposta della Commissione specifica i fattori di cui tenere conto nella valutazione di quello che è "ragionevole".

È stato evidenziato che, a differenza delle altre due direttive, la direttiva 2000/78/CE non impone agli Stati membri di istituire organismi di parità. Si è richiamata l'attenzione anche sulla necessità di affrontare il problema della multidiscriminazione, ad esempio identificandola come una forma di discriminazione e mettendo a disposizione rimedi efficaci. Tali questioni vanno oltre il campo di applicazione della presente direttiva, ma nulla impedisce agli Stati membri di prendere provvedimenti a tale riguardo.

Infine, è stato evidenziato che la tutela dalla discriminazione sessuale a norma della direttiva 2004/113 non è ampia come quella di cui alla direttiva 2000/43/CE e che la nuova legislazione deve porre rimedio a tale differenza. Tuttavia la Commissione non ha dato seguito a questo suggerimento ora, poiché il termine di recepimento della direttiva 2004/113/CE è appena scaduto. Nel 2010 la Commissione presenterà una relazione sull'attuazione della direttiva e potrà, all'occorrenza, proporre modifiche.

### **Ricorso al parere di esperti**

Uno studio del 2006<sup>13</sup> ha dimostrato che, da un lato, la maggioranza dei paesi fornisce una tutela legale che in qualche forma va oltre le attuali prescrizioni CE in gran parte dei settori esaminati e, dall'altra, che esistono differenze notevoli tra paesi per quanto riguarda il livello e la natura della protezione. Esso ha inoltre dimostrato che pochi paesi hanno effettuato valutazioni dell'impatto ex-ante sulla legislazione contro la discriminazione. Un ulteriore studio<sup>14</sup> ha esaminato la natura e il livello della discriminazione al di fuori del mondo del lavoro nell'UE e i costi potenziali (diretti e indiretti) che può comportare per gli individui e la società.

Inoltre, la Commissione ha utilizzato le relazioni della rete europea di esperti indipendenti nel settore della non discriminazione, in particolare la relazione "Developing Anti-Discrimination

---

<sup>13</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf)

<sup>14</sup> Sarà disponibile on-line all'indirizzo:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/org/imass\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm)

Law in Europe"<sup>15</sup> nonché lo studio "Tackling Multiple Discrimination – Practices, policies and laws"<sup>16</sup>.

Si è tenuto conto anche dei risultati di una speciale indagine dell'Eurobarometro<sup>17</sup> e di un sondaggio flash dell'Eurobarometro del febbraio 2008<sup>18</sup>.

### **Valutazione dell'impatto**

La relazione della valutazione dell'impatto<sup>19</sup> ha esaminato l'esistenza della discriminazione al di fuori del mercato del lavoro. È stato riscontrato che mentre la non discriminazione è riconosciuta come uno dei valori fondamentali dell'UE, nella prassi il livello di tutela giuridica per garantire tali valori varia tra Stati membri e in base ai motivi di discriminazione. Quindi le persone a rischio di discriminazione spesso non possono partecipare pienamente alla vita sociale e all'economia, con effetti negativi sia per l'individuo che per la società in generale.

La relazione ha definito tre obiettivi che qualsiasi iniziativa deve realizzare:

- aumentare la protezione contro la discriminazione;
- garantire la certezza giuridica per gli operatori economici e per le potenziali vittime in tutti gli Stati membri;
- migliorare l'inclusione sociale e promuovere la piena partecipazione di tutti i gruppi alla vita sociale e all'economia.

Delle varie misure individuate che potrebbero contribuire alla realizzazione degli obiettivi, sei opzioni sono state selezionate per un'ulteriore analisi: nessun'azione nuova a livello UE, l'autoregolamentazione, l'elaborazione di raccomandazioni e una o più direttive che vietano la discriminazione anche al di fuori della sfera del lavoro.

In ogni caso gli Stati membri dovranno applicare la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità che include nella sua definizione di discriminazione il rifiuto di soluzioni ragionevoli. Una misura legalmente vincolante che vieta la discriminazione contro le persone con disabilità comporta costi finanziari a causa degli adattamenti necessari, ma anche benefici grazie alla maggiore inclusione economica e sociale di gruppi attualmente discriminati.

La relazione conclude che una direttiva contro la multidiscriminazione sarebbe la risposta appropriata, formulata in modo da rispettare i principi di sussidiarietà e proporzionalità. Se un piccolo numero di Stati membri ha già una tutela legislativa piuttosto completa, gli altri dispongono solo di una tutela parziale e meno completa. L'adattamento legislativo derivante dalle nuove norme CE sarebbe quindi diverso da uno Stato membro e all'altro.

---

<sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_en.htm#leg](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg)

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/multidis\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multidis_en.pdf)

<sup>17</sup> Eurobarometro Flash 232. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_232\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf)

<sup>18</sup> Speciale indagine dell'Eurobarometro 296 sulla discriminazione nell'UE:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm) and

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm)

<sup>19</sup> Sarà disponibile on-line

all'indirizzo:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/org/imass\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm)

La Commissione ha ricevuto molti reclami riguardanti la discriminazione nel settore assicurativo e bancario. L'uso dell'età e della disabilità da parte di banche e assicurazioni per valutare il profilo di rischio dei clienti non costituisce necessariamente una discriminazione: dipende dal prodotto. La Commissione avvierà un dialogo con l'industria assicurativa e bancaria insieme ad altre parti interessate per raggiungere una migliore comprensione comune degli ambiti in cui l'età o la disabilità costituiscono fattori pertinenti per il tipo e per il prezzo dei prodotti offerti in questi settori.

### **3. ASPETTI GIURIDICI**

#### **Base giuridica**

La proposta si basa sull'articolo 13, paragrafo 1 del trattato CE.

#### **Sussidiarietà e proporzionalità**

Il principio di sussidiarietà è applicabile poiché la proposta non rientra tra le competenze esclusive della Comunità. Gli obiettivi della proposta non possono essere raggiunti sufficientemente dai soli Stati membri perché solo una misura comunitaria può garantire uno standard minimo di protezione contro la discriminazione per motivi di religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale in tutti gli Stati membri. Un atto giuridico comunitario fornisce la certezza giuridica dei diritti e degli obblighi degli operatori economici e dei cittadini, anche per quelli che si spostano tra Stati membri. L'esperienza dimostra che le direttive precedenti adottate a norma dell'articolo 13, paragrafo 1 del trattato CE hanno avuto un effetto positivo nel realizzare una migliore protezione contro la discriminazione. Nel rispetto del principio di proporzionalità, la direttiva proposta non va al di là di quanto necessario per realizzare gli obiettivi stabiliti.

Inoltre le tradizioni e gli approcci nazionali in settori quali sanità, protezione sociale e istruzione tendono a differenziare maggiormente rispetto ai settori connessi all'occupazione. Questi settori sono caratterizzati da scelte legittime della società in settori che sono di competenza nazionale.

La diversità delle società europee rappresenta uno dei punti forti dell'Europa e deve essere rispettata in linea con il principio di sussidiarietà. Questioni come l'organizzazione e il contenuto dell'istruzione, il riconoscimento della famiglia o del matrimonio, l'adozione, i diritti alla riproduzione e altre questioni simili vanno decise a livello nazionale. La presente direttiva quindi non richiede agli Stati membri di modificare le attuali leggi e prassi in relazione a tali questioni. Né ha un impatto sulle norme nazionali che disciplinano le attività delle chiese e di altre organizzazioni religiose o il loro rapporto con lo stato. Quindi, ad esempio, rimane agli Stati membri la facoltà di decidere se consentire l'ammissione selettiva alle scuole, se vietare o consentire di esibire o indossare simboli religiosi nelle scuole, se riconoscere i matrimoni tra persone dello stesso sesso e la natura di qualsiasi rapporto tra una religione organizzata e lo stato.

#### **Scelta dello strumento**

Una direttiva è lo strumento che meglio garantisce un livello minimo e coerente di protezione contro la discriminazione in tutta l'UE, lasciando ai singoli Stati membri la possibilità di andare oltre gli standard minimi. Essa consente loro inoltre di scegliere i mezzi di

applicazione e le sanzioni più appropriati. L'esperienza nel campo della non discriminazione indica che una direttiva costituisce lo strumento più appropriato.

### **Tavola di concordanza**

Gli Stati membri sono tenuti a comunicare alla Commissione il testo delle disposizioni nazionali che attuano la direttiva e una tabella di concordanza fra dette disposizioni e la direttiva.

### **Spazio economico europeo**

Il testo presenta interesse per lo Spazio economico europeo e la direttiva sarà applicabile agli Stati terzi membri dello Spazio economico europeo a seguito di una decisione del comitato misto SEE.

## **4. INCIDENZA SUL BILANCIO**

Nessuna.

## **5. SPIEGAZIONE DETTAGLIATA DELLE DISPOSIZIONI SPECIFICHE**

### *Articolo 1: Scopo*

L'obiettivo principale della direttiva è quello di combattere la discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale al di fuori del mercato del lavoro. La direttiva non vieta le differenze di trattamento per motivi sesso che sono coperte dagli articoli 13 e 14 del trattato CE e dalla relativa legislazione secondaria.

### *Articolo 2: Concetto di discriminazione*

La definizione del principio di parità di trattamento è basato su quella contenuta nelle precedenti direttive adottate in virtù dell'articolo 13, paragrafo 1 del trattato CE, [nonché nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea].

La discriminazione diretta nel riservare un trattamento diverso a una persona unicamente in base all'età, alla disabilità, alla religione o alle convinzioni personali e all'orientamento sessuale. La discriminazione indiretta è più complessa, in quanto una norma o prassi che sembra neutra può infatti avere un impatto particolarmente negativo su una persona o un gruppo di persone con caratteristiche specifiche. L'autore della norma o prassi potrebbe non avere idea delle conseguenze pratiche, quindi l'intenzione di discriminare non è pertinente. Come nelle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE<sup>20</sup> è possibile giustificare la discriminazione indiretta ("se tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento sono appropriati e necessari").

Le molestie costituiscono una forma di discriminazione. Il comportamento indesiderato può prendere forme diverse, da osservazioni verbali o scritte, gesti o comportamenti, ma deve essere abbastanza serio per creare un ambiente intimidatorio, umiliante od offensivo. Questa

---

<sup>20</sup> GU L 269 del 5.10.2002



definizione è identica a quelle contenute nelle altre direttive basate sull'articolo 13 del trattato CE.

Il rifiuto di fornire una soluzione ragionevole è considerato una forma di discriminazione. Ciò è in linea con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e con la direttiva 2000/78/CE. Talune differenze di trattamento basate sull'età possono essere legali se sono giustificate da un fine legittimo e i mezzi per raggiungere tale fine sono appropriati e necessari (test di proporzionalità).

Nelle direttive esistenti basate sull'articolo 13 del trattato CE sono previste eccezioni al divieto di discriminazione diretta per "requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa", per differenze di trattamento basate sull'età e nel contesto della discriminazione sessuale e dell'accesso a beni e servizi. Anche se l'attuale proposta non copre la sfera lavorativa, vi sono differenze di trattamento negli ambiti di cui all'articolo 3 che vanno consentite. Tuttavia, poiché è necessario limitare il numero di eccezioni al principio generale di parità di trattamento, è necessario procedere a una doppia verifica del fine giustificato e delle modalità proporzionali per raggiungerlo (nel modo meno discriminatorio possibile).

Una norma speciale è aggiunta per i servizi assicurativi e bancari, in riconoscimento del fatto che l'età e la disabilità possono costituire un elemento essenziale della valutazione del rischio per certi prodotti e quindi del prezzo. Se gli assicuratori non potessero tenere conto dell'età e della disabilità i costi addizionali dovrebbero essere sostenuti dal resto degli assicurati, con costi globali più elevati e una minore disponibilità di copertura per i consumatori. L'uso dell'età e della disabilità nella valutazione del rischio deve essere basato su dati e statistiche corretti.

La direttiva non ha ripercussioni sulle misure nazionali relative a sicurezza pubblica, ordine pubblico, prevenzione del crimine, tutela della salute e dei diritti e libertà altrui.

### *Articolo 3: Campo d'applicazione*

La discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale è vietata a livello pubblico e privato nei settori seguenti:

- protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
- prestazioni sociali;
- istruzione;
- accesso a beni e servizi e la loro fornitura, inclusi gli alloggi.

In termini di accesso a beni e servizi sono coperte solo le attività professionali o commerciali. In altre parole le operazioni tra individui che agiscono a livello privato non sono coperte: l'affitto di una stanza in una casa privata non deve essere trattato allo stesso modo dell'affitto di stanze in un albergo. I settori sono coperti solo nella misura in cui rientrono nelle competenze della Comunità. Ad esempio, l'organizzazione del sistema scolastico, le attività e il contenuto dei corsi, incluse le modalità di organizzazione dell'istruzione per persone con disabilità, compete agli Stati membri, che possono prevedere differenze di trattamento nell'accesso ad istituti scolastici religiosi. Ad esempio la scuola può organizzare presentazioni

speciali riservate ai bambini di un certa età e le scuole religiose possono organizzare gite scolastiche a tema religioso.

Il testo esplicita che le questioni inerenti allo stato coniugale o di famiglia, inclusa l'adozione, non rientrano nel campo d'applicazione della direttiva. Ciò include i diritti alla riproduzione. Gli Stati membri rimangono liberi di decidere se riconoscere o istituire le unioni civili legalmente registrate. Tuttavia, se il diritto nazionale riconosce la comparabilità delle unioni civili al matrimonio, è applicabile il principio di parità di trattamento<sup>21</sup>.

L'articolo 3 specifica che la direttiva non copre le leggi nazionali riguardanti la laicità dello Stato e delle sue istituzioni, né lo status delle organizzazioni religiose. Gli Stati membri possono quindi consentire o proibire di indossare simboli religiosi nelle scuole. Inoltre non sono coperte le differenze di trattamento basate sulla nazionalità.

#### *Articolo 4: Parità di trattamento delle persone con disabilità*

Per consentire alle persone con disabilità l'accesso effettivo alla protezione sociale, alle prestazioni sociali, all'assistenza sanitaria, all'istruzione e ai beni e servizi disponibili al pubblico, inclusi gli alloggi, le misure necessarie vanno prese preventivamente. Tale obbligo non è applicabile se costituisce un onere sproporzionato o richiede modifiche sostanziali del prodotto o servizio.

In alcuni casi misure individuali per una soluzione ragionevole possono essere necessarie per garantire l'effettivo accesso di una persona disabile in particolare. Come indicato sopra, anche in questo caso la soluzione non deve costituire un onere sproporzionato. Viene indicato un elenco non esaustivo dei fattori che potrebbero essere presi in considerazione per la valutazione della proporzionalità dell'onere in modo da poter tenere conto della situazione specifica delle piccole e medie imprese e delle microimprese.

Il concetto di soluzione ragionevole esiste già nel mondo del lavoro a norma della direttiva 2000/78/CE, pertanto gli Stati membri e gli operatori quindi hanno già esperienza nella sua applicazione. Una soluzione appropriata per una grande impresa o per un ente pubblico potrebbe non esserlo per una piccola o media impresa. La prescrizione della soluzione ragionevole non implica solo il fatto di effettuare modifiche fisiche, ma anche modalità alternative di fornitura di un servizio.

#### *Articolo 5: Azione positiva*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. È chiaro che in molti casi l'uguaglianza formale non comporta nella prassi la parità. Potrebbe rivelarsi necessario prendere misure specifiche per prevenire e correggere situazioni di disuguaglianza. Gli Stati membri hanno diverse tradizioni e prassi in merito all'azione positiva e questo articolo consente loro di prevedere l'azione positiva, ma non la rende un obbligo.

#### *Articolo 6: Prescrizioni minime*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Esso consente agli Stati membri di istituire un livello più elevato di tutela rispetto a quello garantito dalla direttiva e conferma che il livello di tutela contro la discriminazione già applicato dagli Stati membri non deve essere abbassato con l'applicazione della direttiva.

---

<sup>21</sup> Sentenza della Corte di giustizia europea dell'1.4.2008, causa C-267/06 Tadao Maruko

### *Articolo 7: Tutela dei diritti*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Gli individui devono essere in grado di far valere il proprio diritto alla non discriminazione. L'articolo prevede quindi che le persone che si ritengono vittime di discriminazione devono poter ricorrere a procedimenti amministrativi o giudiziari, anche dopo la fine del rapporto in cui la presunta discriminazione sarebbe intervenuta, conformemente alla sentenza della Corte di giustizia europea nel caso Coote<sup>22</sup>.

Il diritto ad un'efficace tutela giuridica è rafforzato consentendo alle organizzazioni che hanno un interesse legittimo a combattere la discriminazione di aiutare le vittime di discriminazione nei procedimenti giudiziari o amministrativi. Le disposizioni nazionali relative ai termini per l'avvio di un ricorso non sono modificate dall'articolo.

### *Articolo 8: Onere della prova*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Nei procedimenti giudiziari di norma la persona che presenta la denuncia deve anche portare le prove. Tuttavia, nei casi di discriminazione è spesso molto difficile ottenere le prove necessarie per provare l'accusa, visto che esse sono spesso nelle mani della parte avversa. Tale problema è stato riconosciuto dalla Corte di giustizia europea<sup>23</sup> e dal legislatore comunitario nella direttiva 97/80/CE<sup>24</sup>.

L'inversione dell'onere della prova si applica a tutti i casi riguardanti una presunta violazione del principio di parità di trattamento, inclusi quelli che coinvolgono associazioni e organizzazioni a norma dell'articolo 7, paragrafo 2. Come per le direttive precedenti tale inversione dell'onere della prova non si applica alle situazioni in cui si ricorre al diritto penale per perseguire accuse di discriminazione.

### *Articolo 9: Protezione delle vittime*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Un'efficace tutela giuridica deve includere la protezione contro le ritorsioni. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni ed è quindi necessario proteggere gli individui da eventuali trattamenti sfavorevoli connessi all'esercizio dei diritti conferiti dalla direttiva. Questo articolo è uguale a quelli di cui alle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE.

### *Articolo 10: Diffusione delle informazioni*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. L'esperienza e i sondaggi dimostrano che le persone sono informate male o in modo insufficiente dei propri diritti. Più è efficace il sistema di informazione e prevenzione pubblica, meno saranno necessarie soluzioni individuali. Tale articolo rispecchia le disposizioni equivalenti contenute di cui alle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/113/CE.

---

<sup>22</sup> Causa C-185/97, Racc. 1998 pag. I-5199

<sup>23</sup> Danfoss, Causa 109/88. Racc. 1989, pag. 03199

<sup>24</sup> GU L 14 del 20.1.1998

### *Articolo 11: Dialogo con le parti interessate*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Esso mira a promuovere il dialogo tra le competenti autorità pubbliche e organismi quali le organizzazioni non governative che hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta alla discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale. Una disposizione simile è contenuta nelle precedenti direttive contro la discriminazione.

### *Articolo 12: Organismi di parità*

Questo provvedimento è comune a due direttive basate sull'articolo 13. L'articolo prevede che gli Stati membri istituiscano uno o più organismi ("organismi di parità") a livello nazionale per promuovere la parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Esso rispecchia le disposizioni della direttiva 2000/43/CE in merito all'accesso e alla fornitura di beni e servizi e si basa sulle disposizioni equivalenti di cui alle direttive 2002/73/CE<sup>25</sup> e 2004/113/CE. Stabilisce le competenze minime degli organismi a livello nazionale, che devono agire in modo indipendente per promuovere il principio di parità di trattamento. Gli Stati membri possono decidere che tali organismi siano quelli già istituiti in virtù delle direttive precedenti.

È difficile e costoso per gli individui adire le vie legali se ritengono di essere vittime di discriminazione. Uno dei ruoli fondamentali di questi organismi è quello di offrire un'assistenza indipendente alle vittime di discriminazione. Esse devono inoltre essere in grado di eseguire indagini indipendenti sulla discriminazione e pubblicare relazioni e raccomandazioni su questioni attinenti alla discriminazione.

### *Articolo 13: Conformità*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. La parità di trattamento richiede l'eliminazione delle discriminazioni derivanti da qualsiasi disposizione legislativa, regolamentare e amministrativa e, pertanto, la direttiva impone agli Stati membri di abrogare tali disposizioni. Come le direttive precedenti, la presente direttiva prevede anche che qualsiasi disposizione incompatibile con il principio di parità di trattamento debba essere dichiarata nulla o modificata, oppure debba poter essere dichiarata nulla in seguito ad una richiesta giudiziale.

### *Articolo 14: Sanzioni*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia<sup>26</sup>, il testo prevede che non vi sia un limite massimo dell'indennizzo dovuto in caso di violazione del principio di parità di trattamento. Questa disposizione non richiede l'introduzione di sanzioni penali.

---

<sup>25</sup> Direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15

<sup>26</sup> Cause C-180/95, Draehmpaehl, Racc. 1997 pag. I-2195, e C-271/91, Marshal, Racc. 1993 pag. I-4367

#### *Articolo 15: Attuazione*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. Prevede un periodo di due anni per il recepimento da parte degli Stati membri nel diritto nazionale e la comunicazione alla Commissione dei testi della normativa nazionale. Gli Stati membri possono stabilire che l'obbligo di garantire l'accesso effettivo alle persone con disabilità sia applicabile solo quattro anni dopo l'adozione della direttiva.

#### *Articolo 16: Relazione*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. La Commissione deve presentare una relazione al Parlamento e al Consiglio riguardante l'applicazione della direttiva, in base alle informazioni fornite dagli Stati membri. La relazione terrà conto delle posizioni delle parti sociali, delle ONG interessate e dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali.

#### *Articolo 17: Entrata in vigore*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13. La direttiva entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.

#### *Articolo 18: Destinatari*

Questo provvedimento è comune a tutte le direttive basate sull'articolo 13 ed esplicita che la direttiva è indirizzata agli Stati membri.

Proposta di

## DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

**recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone  
indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o  
l'orientamento sessuale**

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<sup>27</sup>,

visto il parere del Parlamento europeo<sup>28</sup>,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo<sup>29</sup>,

visto il parere del Comitato delle regioni<sup>30</sup>,

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 umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli 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, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dalla Carta sociale europea, di cui [tutti] gli Stati membri sono firmatari. In particolare, la Convenzione ONU sui diritti delle

---

<sup>27</sup> GU C ... pag. ...

<sup>28</sup> GU C ... pag. ...

<sup>29</sup> GU C ... pag. ...

<sup>30</sup> GU C ... pag. ...

persone con disabilità include nella sua definizione di discriminazione il rifiuto di soluzioni ragionevoli.

- (3) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi fondamentali sanciti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'articolo 10 della Carta riconosce il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; l'articolo 21 vieta la discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale; e l'articolo 26 riconosce il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia.
- (4) L'anno europeo delle persone con disabilità 2003, l'anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007 e l'anno europeo del dialogo interculturale 2008 hanno evidenziato la persistenza della discriminazione, ma anche i benefici della diversità.
- (5) Il 14 dicembre 2007 il Consiglio europeo di Bruxelles ha invitato gli Stati membri a potenziare gli sforzi per prevenire e combattere la discriminazione all'interno e all'esterno del mercato del lavoro<sup>31</sup>.
- (6) Il Parlamento europeo ha chiesto l'estensione della tutela contro la discriminazione nella normativa dell'Unione europea<sup>32</sup>.
- (7) La Commissione europea nella sua comunicazione "Un'agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI° secolo"<sup>33</sup> afferma che nelle società in cui ogni individuo è considerato alla pari di un altro nessuna barriera artificiale o discriminazione deve impedire agli individui di valorizzare le opportunità.
- (8) La Comunità ha adottato tre strumenti giuridici<sup>34</sup> in conformità dell'articolo 13, paragrafo 1 del trattato CE per prevenire e combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Tali strumenti hanno dimostrato l'utilità della normativa nella lotta contro la discriminazione. In particolare, la direttiva 2000/78/CE stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Tuttavia nella sfera non lavorativa rimangono differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda il livello e le modalità di tutela contro la discriminazione.
- (9) Quindi la legislazione deve vietare la discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale in molti settori esterni al mercato del lavoro, tra cui la protezione sociale, l'istruzione, l'accesso a e la fornitura di bene e servizi, inclusi gli alloggi. È pertanto opportuno prevedere misure per garantire l'accesso paritario ai settori indicati per le persone con disabilità.
- (10) La direttiva 2000/78/CE vieta la discriminazione nell'accesso alla formazione professionale; occorre completare questa tutela estendendo il divieto di

---

<sup>31</sup> Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles del 14 dicembre 2007, punto 50

<sup>32</sup> Risoluzione del 20 maggio 2008 (P6\_TA-PROV(2008)0212)

<sup>33</sup> COM(2008) 412

<sup>34</sup> Direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE

discriminazione alle forme di istruzione che non sono considerate formazione professionale.

- (11) La presente direttiva non pregiudica le competenze degli Stati membri nei settori dell'istruzione, della sicurezza sociale e della sanità, né il ruolo essenziale e l'ampio margine di discrezione degli Stati membri nel fornire, commissionare e organizzare servizi di interesse economico generale.
- (12) Con discriminazione s'intende ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, le molestie, l'imposizione di pratiche di discriminazione e il rifiuto di soluzioni ragionevoli.
- (13) Nell'attuazione del principio di parità di trattamento a prescindere dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2 del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto perché le donne sono spesso vittime di multidiscriminazione.
- (14) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta rimane una questione di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente secondo norme del diritto o della prassi nazionale. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.
- (15) I fattori attuariali e di rischio relativi alla disabilità e all'età sono utilizzati nell'offerta di servizi assicurativi, bancari e altri servizi finanziari. Essi non sono considerati discriminatori se è dimostrato che tali fattori sono determinanti per la valutazione del rischio.
- (16) Ogni persona gode della libertà contrattuale, inclusa la libertà di scegliere un contraente per una transazione. La presente direttiva non è applicabile alle operazioni economiche tra individui per i quali tali operazioni non costituiscono un'attività commerciale o professionale.
- (17) 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 e di associazione. La presente direttiva lascia impregiudicate le normative nazionali in materia di stato coniugale o di famiglia, inclusi i diritti di riproduzione. Inoltre non pregiudica la laicità dello stato, delle istituzioni o degli organismi statali o dell'istruzione.
- (18) Gli Stati membri sono responsabili dell'organizzazione e dei contenuti dell'istruzione. La comunicazione della Commissione "Competenze per il 21° secolo: Un agenda per la cooperazione europea nell'ambito della scuola" evidenzia la necessità di dedicare un'attenzione particolare ai bambini svantaggiati e a quelli con esigenze educative specifiche. In particolare il diritto nazionale può prevedere differenze nell'accesso ad istituti scolastici basati su una religione o convinzioni personali. Gli Stati membri possono anche consentire o proibire di indossare o esibire simboli religiosi nelle scuole.



- (19) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. Le misure che consentono alle persone con disabilità di accedere effettivamente e senza discriminazione ai settori disciplinati dalla presente direttiva sono fondamentali per garantire la completa parità nella prassi. Inoltre in alcuni casi possono essere necessarie soluzioni ragionevoli individuali per garantire tale accesso. In nessun caso sono richieste misure che comporterebbero un onere sproporzionato. Nella valutazione della proporzionalità dell'onere si deve tenere conto di una serie di fattori, tra cui la dimensione, le risorse e la natura dell'organizzazione. Il principio di soluzioni ragionevoli e onere sproporzionato è sancito dalla direttiva 2000/78/CE e dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.
- (20) Le prescrizioni<sup>35</sup> normative e gli standard relativi all'accessibilità sono stati stabiliti a livello europeo in alcuni settori e l'articolo 16 del regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999<sup>36</sup> dispone che l'accessibilità per le persone con disabilità sia uno dei criteri da osservare nella definizione delle operazioni cofinanziate dai fondi. Il Consiglio ha inoltre sottolineato la necessità di misure per assicurare l'accessibilità delle infrastrutture e delle attività culturali per le persone con disabilità<sup>37</sup>.
- (21) Il divieto di discriminazione non deve pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale. Tali misure possono consentire la creazione di organizzazioni con l'obiettivo principale di promuovere le esigenze di persone appartenenti gruppi speciali fondati sulla religione o sulle convinzioni personali, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale.
- (22) 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 può giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente in ciascuno Stato membro.
- (23) Le vittime di discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale devono disporre di mezzi adeguati di protezione giuridica. Per assicurare un livello più efficace di tutela è opportuno che anche le associazioni, le organizzazioni e altre persone giuridiche abbiano la facoltà di avviare un procedimento per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio.

---

<sup>35</sup> Regolamenti (CE) n. 1107/2006 e n. 1371/2007

<sup>36</sup> GU L 210 del 31.7.2006, pag. 25. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1989/2006 (GU L 411 del 30.12.2006, pag. 6)

<sup>37</sup> GU C 134 del 7.6.2003, pag. 7

- (24) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, per l'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento, l'onere della prova deve essere posto a carico del convenuto nel caso in cui tale discriminazione sia dimostrata. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.
- (25) Un'attuazione efficace del principio di parità di trattamento richiede un'adeguata protezione giuridica contro le ritorsioni.
- (26) Nella sua risoluzione sul seguito dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007 il Consiglio ha auspicato la completa associazione della società civile, incluse le organizzazioni rappresentanti le persone a rischio di discriminazione, le parti sociali e gli interessati all'elaborazione di politiche e programmi volti a prevenire la discriminazione e promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità, sia a livello europeo che a livello nazionale.
- (27) L'applicazione delle direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE dimostra che la protezione contro le discriminazioni fondate sui motivi di cui alla presente direttiva sarebbe rafforzata dall'esistenza in ciascuno Stato membro di un organismo o di organismi incaricati di analizzare i problemi in questione, studiare possibili soluzioni e fornire assistenza concreta alle vittime.
- (28) Nell'esercizio dei loro poteri e l'adempimento delle proprie responsabilità a norma della presente direttiva tali organismi devono operare con modalità coerenti con i principi di Parigi delle Nazioni unite riguardanti lo status e il funzionamento delle istituzioni nazionali per la tutela e la promozione dei diritti umani.
- (29) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
- (30) In base ai principi di sussidiarietà e proporzionalità enunciati all'articolo 5 del trattato CE lo scopo della presente direttiva, volta a garantire un 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 causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere meglio realizzato a livello comunitario. La presente direttiva non va al di là di quanto è necessario per il raggiungimento di tale obiettivo.
- (31) Conformemente al paragrafo 34 dell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio", gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di recepimento,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## **Capo 1**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### *Articolo 1*

##### *Scopo*

La presente direttiva stabilisce un quadro generale per la lotta alla discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio di parità di trattamento anche in campi diversi dall'occupazione.

#### *Articolo 2*

##### *Concetto di discriminazione*

1. Ai fini della presente direttiva, per "principio di parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

(a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

(b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutro può mettere persone di una determinata religione o convinzione, con una disabilità, di età o di orientamento sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'istruzione di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. Il rifiuto di una soluzione ragionevole in un caso particolare, come previsto all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b) della presente direttiva, nei confronti di persone con disabilità è considerato discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

6. Fatto salvo il paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove nell'ambito del diritto nazionale esse siano giustificate da una finalità legittima e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. In particolare, la presente direttiva non preclude la possibilità di fissare un'età specifica per l'accesso alle prestazioni sociali, all'istruzione o a taluni beni o servizi.

7. Fatto salvo il paragrafo 2, nell'ambito dell'offerta dei servizi finanziari gli Stati membri possono consentire differenze proporzionate di trattamento ove, per il prodotto in questione, i fattori età e disabilità siano determinanti nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali o statistici pertinenti e accurati.

8. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure generali previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

### *Articolo 3* *Campo d'applicazione*

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, il divieto di discriminazione si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- (a) alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
- (b) alle prestazioni sociali;
- (c) all'istruzione;
- (d) all'accesso a beni e servizi disponibili al pubblico e alla loro fornitura, inclusi gli alloggi.

La lettera d) si applica agli individui solo se esercitano una propria attività commerciale o professionale.

2. La presente direttiva lascia impregiudicate le normative nazionali in materia di stato coniugale o di famiglia e diritti di riproduzione.

3. La presente direttiva non pregiudica le responsabilità degli Stati membri per i contenuti dell'insegnamento, le attività e l'organizzazione dei propri sistemi d'istruzione, inclusa la messa a disposizione dell'insegnamento speciale. Gli Stati membri possono prevedere differenze di trattamento nell'accesso ad istituti scolastici basate su una religione o convinzione.

4. La presente direttiva non pregiudica la legislazione nazionale che garantisce la laicità dello stato, delle istituzioni o degli organismi statali, dell'istruzione o riguardanti lo status e le attività delle organizzazioni fondate su una religione o convinzione. Inoltre, lascia impregiudicata la legislazione nazionale a favore della parità dei sessi.

5. La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

### *Articolo 4* *Parità di trattamento delle persone con disabilità*

1. Per garantire il rispetto del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità:

a) vanno prese preventivamente, anche mediante modifiche o adeguamenti appropriati, le misure necessarie per consentire alle persone con disabilità l'accesso effettivo e non discriminatorio alla protezione sociale, alle prestazioni sociali, all'assistenza sanitaria, all'istruzione e ai beni e servizi disponibili al pubblico, inclusi gli alloggi e i trasporti, . Tali misure non devono costituire un onere sproporzionato o richiedere la modifica sostanziale della protezione sociale, delle prestazioni sociali, dell'assistenza sanitaria, dell'istruzione o dei beni o servizi in questione o la messa a disposizione di beni o servizi alternativi;

b) fatto salvo l'obbligo di garantire l'accesso effettivo e non discriminatorio, all'occorrenza vanno messe a disposizione, anche in casi particolari, soluzioni ragionevoli a condizione che esse non costituiscano un onere sproporzionato.

2. Per valutare se le misure necessarie per ottemperare al paragrafo 1 costituiscano un onere sproporzionato si deve tenere conto, in particolare, della dimensione, delle risorse dell'organizzazione, della sua natura, del costo previsto, del ciclo di vita dei beni e servizi, nonché dei possibili benefici del migliore accesso per le persone con disabilità. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica di parità di trattamento dello Stato membro.

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni della normativa comunitaria o delle regole nazionali relative all'accessibilità di particolari beni o servizi.

#### *Articolo 5* *Azione positiva*

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità, il principio di parità di trattamento non impedisce a uno Stato membro di mantenere o adottare misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi alla religione o alle convinzioni personali, alla disabilità, all'età o all'orientamento sessuale.

#### *Articolo 6* *Prescrizioni minime*

1. Per quanto riguarda il principio di parità di trattamento gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.

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

## **CAPO II** **MEZZI DI RICORSO E APPLICAZIONE**

#### *Articolo 7* *Tutela 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 di parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto presumibilmente affetto da discriminazione, a procedimenti giudiziari e/o amministrativi, compresi, ove lo ritengono opportuno, i procedimenti di conciliazione finalizzati all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di ricorrere, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, a procedimenti giudiziari o amministrativi finalizzati all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi in materia di parità di trattamento.

#### *Articolo 8* *Onere della prova*

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che non ci sia stata violazione del divieto di discriminazione.

2. Il paragrafo 1 non impedisce agli Stati membri di imporre un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

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

4. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

5. I paragrafi 1, 2, 3 e 4 si applicano altresì alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 2.

#### *Articolo 9* *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 di parità di trattamento.

#### *Articolo 10* *Diffusione delle informazioni*

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

#### *Articolo 11* *Dialogo con le parti interessate*

Al fine di promuovere il principio di parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le parti interessate, in particolare le organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro la discriminazione fondata sui motivi oggetto della presente direttiva.

*Articolo 12*  
*Organismi di parità*

1. Gli Stati membri istituiscono uno o più organismi di parità di tutte le persone indipendentemente dalla loro religione o convinzioni personali, disabilità, età o dal loro orientamento sessuale. Tali organismi possono far parte di organi incaricati di difendere, a livello nazionale, i diritti umani o di tutelare i diritti degli individui, inclusi i diritti tutelati dagli atti comunitari, tra cui le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE.

2. Gli Stati membri assicurano che nella competenza di tali organismi rientrino:

- fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, delle organizzazioni o di altre persone giuridiche di cui all'articolo 7, paragrafo 2, la messa a disposizione delle vittime di discriminazione di un'assistenza indipendente per avviare una procedura per discriminazione;
- lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione,
- la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su tutte le questioni connesse a tale discriminazione.

**CAPO III**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

*Articolo 13*  
*Rispetto della decisione*

Gli Stati membri prendono i provvedimenti necessari per garantire il rispetto del principio di parità di trattamento, in particolare:

(a) l'abrogazione di tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio di parità di trattamento;

(b) la dichiarazione di nullità, o la possibilità di annullare o modificare le disposizioni contrattuali, i regolamenti interni delle aziende nonché le norme che disciplinano le associazioni con o senza scopo di lucro, contrari al principio di parità di trattamento.

*Articolo 14*  
*Sanzioni*

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni possono prevedere un risarcimento dei danni, non possono essere limitate dalla previa fissazione di una soglia massima e devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

*Articolo 15*  
*Attuazione*

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il ..... e non oltre [due anni dopo la sua adozione] e ne informano immediatamente la Commissione. Essi comunicano

immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni, nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la presente direttiva.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Al fine di tenere conto di condizioni particolari, gli Stati membri all'occorrenza possono stabilire che l'obbligo di fornire un accesso effettivo di cui all'articolo 4 deve essere attuato entro il ..... [e al più tardi] quatto [anni dopo l'adozione].

Gli Stati membri che intendono utilizzare questo periodo supplementare informano la Commissione entro la data di cui al paragrafo 1, motivando la loro decisione.

*Articolo 16*  
*Relazione*

1. Entro il .... e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri e gli organismi nazionali di parità trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti, nonché dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente direttiva.

*Articolo 17*  
*Entrata in vigore*

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

*Articolo 18*  
*Destinatari*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles,

*Per il Consiglio*  
*Il Presidente*