

Relazione

Le Disposizioni sono state redatte in base all'art. 30-*bis* del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. v) del decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5.

Il decreto n. 5 del 2010 ha dato attuazione alla Direttiva 2006/54/CE riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

In particolare il nuovo art. 30-*bis* del decreto legislativo n. 198 del 2006 reca norme in tema di divieto di discriminazioni nelle forme pensionistiche complementari collettive, definendo le differenze di trattamento consentite.

Con detto articolo sono stati recepiti i principi contenuti nel Titolo II, Capo 2 della direttiva 2006/54/CE, dedicato alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale. Su tale punto la direttiva riprende, specificandoli, i principi già espressi nella direttiva 86/378/CEE, come modificata dalla direttiva 96/97/CE.

Tali principi si fondano sull'art. 141 del trattato istitutivo della Comunità Europea (si veda ora l'art. 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea), che impone agli Stati membri di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

L'art. 30-*bis* del decreto n. 198 del 2006 fa espresso riferimento alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252. Considerata la definizione contenuta nell'art. 1, comma 3, lett. a), del decreto n. 252 del 2005, sono pertanto interessati dalla nuova previsione i fondi pensione negoziali di nuova istituzione, i fondi pensione aperti che raccolgono adesioni su base collettiva e le forme pensionistiche preesistenti iscritte all'Albo COVIP.

Il divieto di discriminazione è previsto rispetto alle seguenti aree: campo di applicazione e condizioni di accesso, obbligo di versare contributi e calcolo degli stessi, calcolo delle prestazioni e condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni. Sono, dunque, presi in considerazione tutti i profili rilevanti di un rapporto di previdenza complementare (accesso, contribuzioni e prestazioni). Il principio di parità dovrà essere, pertanto, osservato sia da parte delle fonti istitutive, alle quali compete innanzitutto la definizione dei profili contributivi e le condizioni di partecipazione, sia da parte delle stesse forme pensionistiche complementari.

La norma vieta qualsiasi tipo di discriminazione, diretta o indiretta. In proposito si deve tenere conto delle precisazioni contenute nell'art. 25 del medesimo decreto n. 198 del 2006, che fornisce una descrizione delle possibili situazioni che, nei rapporti di lavoro, possono dar luogo, rispettivamente, a discriminazioni dirette o indirette. Sono quindi da evitare non solo le eventuali disposizioni, nonché criteri, prassi, atti, patti o comportamenti, che producano un effetto pregiudizievole per i lavoratori di un determinato sesso, ma anche quelle apparentemente neutre che mettono o possono, comunque, mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

L'art. 30-*bis* individua, inoltre, le condizioni in presenza delle quali le forme pensionistiche complementari collettive possono prevedere differenze di trattamento. Nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita è ammessa la fissazione di livelli differenti di prestazioni solo laddove sia necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale diversi per i due sessi. Nel caso di forme pensionistiche a prestazione definita, finanziate mediante

capitalizzazione, alcuni elementi delle prestazioni possono variare qualora la differenza sia attribuibile all'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso al momento dell'attuazione del finanziamento della forma.

I dati attuariali che giustificano, nei casi sopra indicati, trattamenti diversificati devono essere affidabili, pertinenti e accurati. Alla COVIP è affidato il compito di esercitare i suoi poteri ed effettuare le attività necessarie al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati, nonché quello di raccogliere, pubblicare e aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, organismo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per il perseguimento di tali finalità, la COVIP ritiene opportuno adottare le presenti Disposizioni, finalizzate a disciplinare taluni adempimenti a carico dei fondi pensione e, per le forme pensionistiche complementari prive di autonoma soggettività, delle società istitutrici, funzionali all'esercizio dei nuovi compiti di vigilanza.

Al fine di definire l'ambito delle forme vigilate dalla COVIP per le quali la stessa è chiamata a svolgere le funzioni sopra richiamate, occorre tenere presente che la maggioranza delle forme pensionistiche complementari eroga prestazioni mediante imprese di assicurazione, le quali restano soggette alla relativa normativa di settore.

Con riferimento a tali forme, vi è da considerare l'esistenza, al momento, nel Codice delle pari opportunità dell'art. 55-*quater*, in tema di "parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari".

L'art. 55-*quater* del Codice delle pari opportunità è stato introdotto dall'art. 1 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, in attuazione della direttiva 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.

Tale direttiva ha attribuito agli Stati membri il compito di dettare disposizioni finalizzate a garantire la parità di trattamento anche nei rapporti contrattuali, specificamente nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi. In particolare, l'art. 5 di detta direttiva ha rimesso ai legislatori nazionali il potere di consentire in tale mercato differenziazioni proporzionate delle tariffe e delle prestazioni legate al fattore sesso, purché esse siano giustificate dall'utilizzo di dati attuariali e statistici pertinenti e accurati, relativi all'incidenza sul rischio dell'appartenenza all'uno o all'altro sesso, e fatto comunque salvo il divieto di differenziazioni con riferimento ai costi inerenti alla gravidanza e alla maternità.

In tale materia il legislatore nazionale ha attribuito all'ISVAP il compito di verificare l'affidabilità dei dati assunti dalle imprese autorizzate all'esercizio dell'attività assicurativa in Italia a fondamento delle differenziazioni, nonché di raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante nel mercato assicurativo, relazionando periodicamente all'Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, costituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Per quanto riguarda le imprese di assicurazione aventi sede legale nel territorio di altro Stato membro, la deroga al principio di parità di trattamento vale nei limiti e alle condizioni in cui tale facoltà sia prevista nell'ordinamento di appartenenza ed è di competenza dell'Autorità di vigilanza di detto Stato la verifica circa l'affidabilità dei dati attuariali utilizzati ai fini delle differenze previste.

Ciò posto, va altresì rilevato che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza del 1° marzo 2011 (Causa C-236/09), ha dichiarato invalido, con effetto dal 21 dicembre 2012, l'art. 5, comma 2 della Direttiva n. 2004/113/CE che, attuando il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, consente alle imprese di assicurazione di prevedere differenze fra sessi nella determinazione dei premi e delle prestazioni.

Tale pronuncia non ha comunque conseguenze dirette sulle previsioni di cui all'art. 30-*bis*, lett. c), che sono da intendersi riferite, invece, alle forme pensionistiche complementari collettive che erogano le rendite direttamente, anziché tramite imprese di assicurazione.

Nella redazione delle Disposizioni e della presente Relazione si è tenuto conto delle osservazioni pervenute ad esito della pubblica consultazione e delle richieste di chiarimenti ivi formulate.

Le presenti Disposizioni sono costituite da 6 articoli.

L'*art. 1* contiene la definizione delle espressioni utilizzate nel testo, chiarendo al contempo anche l'ambito di applicazione delle Disposizioni, che sono riferite, in generale, alle sole forme pensionistiche complementari collettive indicate nell'art. 1, comma 3, lett. a) del decreto n. 252 del 2005 (fondi pensione negoziali di nuova istituzione, fondi pensione aperti che raccolgono adesioni su base collettiva e forme pensionistiche preesistenti).

E', inoltre, precisato che il Regolamento trova applicazione solo a quelle forme pensionistiche collettive che abbiano iscritti attivi; restano pertanto escluse le forme ormai destinate unicamente a soggetti già pensionati.

Alcune previsioni del Regolamento, quali quelle contenute nell'art. 3 e seguenti, riguardano, poi, un ambito più ristretto di forme pensionistiche complementari collettive e, cioè, le sole forme collettive che erogano direttamente le rendite, dovendosi intendere per erogazione diretta delle prestazioni l'erogazione effettuata senza avvalersi di imprese di assicurazione.

L'*art. 2* richiama i divieti di discriminazione esistenti circa il campo di applicazione delle forme pensionistiche complementari, le condizioni di accesso e la contribuzione e indica i doveri di informativa verso la COVIP gravanti sulle forme pensionistiche complementari interessate. Per le forme prive di soggettività, tali doveri di informativa sono, ovviamente, da intendersi a carico delle società istitutrici delle stesse.

L'*art. 3* richiama i divieti di discriminazione esistenti in materia di prestazioni, le differenze di trattamento ammesse e gli obblighi di verifica. E' chiarito che tale previsione riguarda solo le forme pensionistiche collettive che erogano direttamente le prestazioni.

In particolare è previsto, a carico delle forme pensionistiche complementari che rientrando nelle categorie previste dall'art. 30-*bis*, comma 2, si avvalgono delle facoltà ivi indicate, l'obbligo di accertare che i trattamenti diversificati siano giustificati sulla base di dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati.

In merito a tale accertamento si è ritenuto necessario prevedere, a regime, che le forme provvedano ad effettuarlo periodicamente, in contestualità con la redazione del bilancio tecnico, anche al fine di contenere, per quanto possibile, l'onere per i soggetti vigilati.

E', quindi, previsto che le forme alleghino al bilancio tecnico un'apposita relazione, redatta da un attuario, contenente anche un'indicazione dettagliata della tipologia e delle fonti dei dati attuariali impiegati nella determinazione delle varie prestazioni erogate.

Con riferimento poi alle forme pensionistiche complementari collettive che rilevino che l'utilizzo del fattore sesso, per una o più categorie di prestazioni, non trovi fondamento in dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati, è previsto l'obbligo di comunicare alla COVIP, entro

60 giorni dall'acquisizione del bilancio tecnico, le iniziative assunte o che si intendono assumere per eliminare le discriminazioni rilevate.

Viene inoltre stabilito che le forme pensionistiche complementari che definiscono elementi differenziali delle prestazioni fondati sul sesso ne diano informativa agli iscritti e ai potenziali iscritti, lasciando agli operatori la decisione in ordine alle modalità ritenute più opportune al riguardo.

In occasione della prima applicazione delle Disposizioni, si chiede alle forme pensionistiche complementari collettive di inoltrare alla COVIP, entro e non oltre il 31 ottobre 2011, la relazione di cui sopra. Detto adempimento iniziale è da intendersi riferito unicamente alla relazione e non anche al bilancio tecnico. Resta inteso che, successivamente a detto primo adempimento, la relazione dovrà essere sempre predisposta e inoltrata alla COVIP unitamente al bilancio tecnico.

L'adempimento iniziale consistente nell'inoltro della sola relazione consente di avere tempestivamente informazioni sulle situazioni rilevanti ai fini della normativa sulla parità di trattamento e sugli elementi posti a base delle differenziazioni. Le informazioni raccolte sul punto consentiranno alla COVIP di predisporre, entro il corrente anno, gli adempimenti informativi di propria competenza nei confronti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Gli *artt. 4 e 5* disciplinano l'attività svolta dalla COVIP al fine di garantire l'osservanza da parte delle forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni delle previsioni riguardanti l'affidabilità, pertinenza e accuratezza dei dati attuariali utilizzati, nonché le connesse attività di pubblicazione sul sito delle relative informazioni e di predisposizione della relazione al predetto Comitato.

L'*art. 6* riguarda la pubblicazione ed entrata in vigore delle Disposizioni.

