

A misura di donne

Cosa prevedono le nuove disposizioni Covip sulla parità di trattamento tra i due sessi nelle forme pensionistiche complementari

di Carlo Giuro

La presidente della nuova Commissione europea è Ursula von der Leyen, a capo del Fmi ci sarà Kristalina Georgieva, mentre Mario Draghi si appresta a passare il testimone della Bce a Christine Lagarde. Un tris di donne in ruoli chiave per la futura governance europea e non solo. Seppur qualcosa quindi si muove verso una maggiore uguaglianza tra uomini e donne nel mondo della politica e del lavoro, ancora tanto resta da fare in molti settori. Per quanto riguarda il mondo della previdenza la Covip ha adottato le nuove "Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive", in sostituzione di quelle precedenti del 21 settembre 2011. Come rimarca l'Autorità di Vigilanza la nuova disciplina tiene conto del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con cui è stata recepita la direttiva 2006/54/CE, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Quali sono le principali novità? Nella Relazione di accompagnamento si evidenzia come le nuove Disposizioni non sono più limitate, come le precedenti, alle sole forme pensionistiche collettive che erogano direttamente le prestazioni, ma riguardano anche i fondi pensione collettivi che erogano prestazioni trami-

te convenzioni assicurative, i quali, laddove erogino prestazioni differenziate per genere, saranno pertanto tenuti ad inviare, secondo la tempistica ivi prevista, un'apposita relazione alla Covip. La relazione, redatta da un attuario, attesta che le prestazioni differenziate trovano fondamento in dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati. Tale relazione potrà essere redatta da un attuario incaricato dal fondo pensione, e distinto da quello dell'impresa di assicurazione, oppure anche dallo stesso attuario dell'impresa di assicurazione. La novità in parola si basa su un diverso approccio interpretativo della normativa di riferimento di cui al Decreto lgs. 11 aprile 2006 n. 198 nel frattempo maturato e condiviso con Ivass tenuto anche conto dei chiarimenti contenuti nelle Linee direttrici pubblicate in materia dalla Commissione europea il 13 gennaio 2012, adottate a seguito della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea del 1° marzo 2011 (c.d. sentenza Test Achats). Si sottolinea ancora come le Linee direttrici della Commissione europea hanno messo chiaramente in luce i profili di differenziazione che, per quanto di interesse della previdenza complementare, sussistono tra la direttiva 2006/54/CE e la direttiva 2004/113/CE, precisando che nel campo di applicazione della direttiva 2006/54/CE rientrano i regimi previdenziali professionali, anche se prevedono il pagamento di prestazioni in rendita tramite un'impresa di assicurazione, mentre la direttiva 2004/113/CE si applica solo alle assicurazioni

e pensioni di natura privata, volontarie e distinte dal rapporto di lavoro. Considerate le differenze esistenti a livello comunitario e i chiarimenti contenuti nelle Linee direttrici della Commissione europea, si è quindi ritenuto che la norma del 2006 che impone ora l'applicazione di regole unisex ai contratti assicurativi, non riguardi le prestazioni erogate dalle imprese di assicurazione per conto di forme pensionistiche complementari collettive, alle quali deve per converso applicarsi la disciplina specifica con la conseguenza a tali prestazioni i si applichino tutte le regole ivi dettate, che per taluni profili continuano ad ammettere differenziazioni tra sessi. Spetta allora alla Covip, si prosegue, di vigilare, sempre per il tramite dei fondi pensione, sulla "affidabilità, pertinenza e accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati", anche nel caso in cui tale attività fosse svolta da un'impresa di assicurazione per conto di un fondo pensione; tali forme sono inoltre da ricomprendersi nella relazione che la Covip presenta al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. (riproduzione riservata)



Peso: 37%