

**SCHEMA DI DISPOSIZIONI IN ORDINE ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI  
E DONNE NELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI COLLETTIVE**

Il presente documento, recante lo schema di “*Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive*”, è sottoposto alla procedura di pubblica consultazione.

Eventuali osservazioni, commenti e proposte dovranno pervenire **entro l’ 11 luglio 2011** al seguente indirizzo di posta elettronica: [consultazione@covip.it](mailto:consultazione@covip.it).

Al termine della fase di consultazione saranno resi pubblici sul sito della COVIP i commenti pervenuti, con l’indicazione del mittente, salva espressa richiesta di non procedere alla divulgazione. Il generico avvertimento di confidenzialità del contenuto della *e-mail*, eventualmente riportato in calce alla stessa, non sarà considerato quale richiesta di non divulgare i commenti inviati.

**Roma, 9 giugno 2011**

## Relazione

Lo schema di Disposizioni sottoposto alla pubblica consultazione è redatto 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 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 prende in considerazione, vietandolo, 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 prestazioni definite, 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 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 tenere presente 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, che produrrà effetto sull'applicazione dell'art. 55-*quater* del Codice delle pari opportunità, a partire dal 21 dicembre 2012, 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.

Il documento qui sottoposto alla pubblica consultazione si compone di 6 articoli.

L'*articolo 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 forme pensionistiche complementari collettive indicate nell'art. 1, comma 3 del decreto n. 252 del 2005.

L'*articolo 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'*articolo 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 stato 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. Tale tempistica è stata ritenuta congrua con le esigenze di verifica imposte dalla normativa e tale da comportare la minore onerosità possibile per i soggetti vigilati.

E' stato, quindi, previsto che le forme siano tenute a redigere, in allegato al bilancio tecnico, un'apposita relazione, 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 stato 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.

E' stato inoltre previsto 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 è infine chiesto alle forme pensionistiche complementari collettive di inoltrare alla COVIP, entro e non oltre il 30 settembre 2011, un'apposita relazione sul punto. Ciò consentirà di avere chiarezza sulla situazione in essere e sulla giustificazione, o meno, dei trattamenti diversificati applicati in base a dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati. Le informazioni raccolte sul punto saranno inoltre utili per la predisposizione da parte della COVIP, entro il corrente anno, della relazione, al 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 *articoli 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'*articolo 6* riguarda la pubblicazione ed entrata in vigore delle Disposizioni.

**COMMISSIONE DI VIGILANZA  
SUI FONDI PENSIONE**

**Deliberazione del**

*Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive*

LA COMMISSIONE DI VIGILANZA  
SUI FONDI PENSIONE

Visto il decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252 (di seguito: decreto n. 252/2005) recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari;

Visto in particolare l'art. 19, comma 2 del decreto n. 252/2005 in base al quale la COVIP esercita la vigilanza su tutte le forme pensionistiche complementari anche mediante l'emanazione di istruzioni di carattere generale e particolare;

Visto inoltre l'art. 19, comma 3, lett. a) del decreto n. 252/2005, il quale dispone che per l'esercizio della vigilanza la COVIP può disporre che le siano fatti pervenire, con le modalità e nei termini da essa stessa stabiliti, ogni dato e documento richiesti;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (di seguito: decreto n. 198/2006), recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e in particolare il Titolo I del Libro III, recante disposizioni in materia di pari opportunità nel lavoro;

Visto l'art. 25 del decreto n. 198/2006, recante disposizioni in tema di discriminazione diretta e indiretta in materia di lavoro;

Visto l'art. 30-*bis* del decreto n. 198/2006, introdotto dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, che disciplina il divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive e individua le condizioni in presenza delle quali possono essere fissati livelli differenti di prestazioni per tenere conto di elementi di calcolo attuariale o altri elementi differenziali in conseguenza dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso;

Visti gli art. 8 e seguenti del decreto n. 198/2006, disciplinanti la costituzione e i compiti 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;

Visto l'art. 50-*bis* del decreto n. 198/2006, in base al quale i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, linee guida e buone prassi per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale connesse al rapporto di lavoro;

Visto l'art. 55-*quater* del decreto n. 198/2006, introdotto dal decreto legislativo 6 novembre 2007 n. 196, in materia, tra l'altro, di parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso ai servizi assicurativi;

Considerato che la vigilanza sulla pertinenza e accuratezza dei dati attuariali e statistici utilizzati dalle imprese di assicurazione è di competenza dell'ISVAP;

Rilevato che nell'ambito della previdenza complementare vi sono forme pensionistiche che erogano le prestazioni per il tramite di convenzioni con imprese di assicurazione e altre che erogano le prestazioni direttamente;

Ritenuto che le prestazioni erogate dalle imprese di assicurazione ricadano sotto il disposto dell'art. 55-*quater* del decreto n. 198/2006;

Rilevata la necessità di dettare, per quanto di propria competenza, disposizioni in materia di parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive in conformità all'art. 30-*bis* del decreto n. 198/2006;

ADOTTA  
le seguenti

## **DISPOSIZIONI IN ORDINE ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI COLLETTIVE**

### **Art. 1.** *(Definizioni)*

1. Ai fini delle presenti Disposizioni si intendono per:

- a) "forme pensionistiche complementari collettive": le forme indicate nell'art. 1, comma 3 del decreto n. 252 del 2005;
- b) "erogazione diretta delle prestazioni": l'erogazione effettuata dalle forme pensionistiche senza avvalersi di imprese di assicurazione;
- c) "discriminazione diretta e indiretta": le situazioni individuate nell'art. 25 del decreto n. 198/2006;
- d) "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici": il Comitato previsto dall'art. 8 e seguenti del decreto n. 198/2006.

### **Art. 2.** *(Divieti di discriminazione circa il campo di applicazione, le condizioni di accesso e la contribuzione)*

1. Ai sensi dell'art. 30-*bis*, comma 1, lett. a) e b) del decreto n. 198/2006 è vietata, con riferimento alle forme pensionistiche complementari collettive, qualsiasi discriminazione diretta o indiretta tra uomini e donne per quanto riguarda il campo di applicazione di tali forme, le relative condizioni di accesso, l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi.

2. Non possono essere pertanto previste, e se previste devono essere rimosse senza indugio, le eventuali disposizioni, criteri, prassi, atti, patti o comportamenti, riguardanti l'area dei soggetti che possono aderire alle forme pensionistiche complementari collettive, le condizioni che ne disciplinano l'adesione, nonché le regole in materia di determinazione della misura e delle modalità di versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, che siano tali da produrre un effetto pregiudizievole per taluni lavoratori in ragione del sesso o che potrebbero, comunque, mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

3. Le forme pensionistiche complementari collettive informano la COVIP in merito alle iniziative adottate per rimuovere le situazioni di cui al comma 1, eventualmente sussistenti.

### **Art. 3.** *(Divieto di discriminazione in materia di prestazioni, trattamenti diversificati consentiti e obblighi di verifica)*

1. Ai sensi dell'art. 30-*bis*, comma 1, lett. c) del decreto n. 198/2006 è vietata, con riferimento alle forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni, qualsiasi discriminazione diretta o indiretta tra uomini e donne per quanto riguarda il relativo calcolo, nonché le condizioni concernenti la durata e il mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. Salvo quanto previsto nei successivi commi, le forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni informano la COVIP in merito alle iniziative adottate per rimuovere le situazioni di cui al comma 1, eventualmente sussistenti.

3. Le forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni e che, rientrando nelle categorie previste dall'art. 30-bis, comma 2, del decreto n. 198/2006, si avvalgono delle facoltà ivi previste sono tenute ad accertare che i trattamenti diversificati siano giustificati sulla base di dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati.

4. Ai fini della verifica della sussistenza della predetta condizione, le forme di cui al comma 3 sono tenute a redigere, in allegato al bilancio tecnico, un'apposita relazione nella quale attestano che l'utilizzo del fattore sesso, determinante nella valutazione dei rischi effettuata ai fini del calcolo delle prestazioni differenziate, trova fondamento in dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati. La relazione deve contenere un'indicazione dettagliata della tipologia e delle fonti dei dati attuariali impiegati nella determinazione di ogni categoria di prestazione, anche accessoria e di reversibilità.

5. Le 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, devono comunicare alla COVIP, entro 60 giorni dall'acquisizione del bilancio tecnico, le iniziative assunte o che intendono assumere per eliminare le discriminazioni eventualmente rilevate.

6. Le forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni e che definiscono elementi differenziali ai sensi del comma 3 ne danno informativa agli iscritti e ai potenziali iscritti nelle forme ritenute più opportune.

7. In sede di prima applicazione delle presenti Disposizioni, le forme pensionistiche complementari collettive di cui al comma 3 inoltrano alla COVIP, entro e non oltre il 30 settembre 2011, un'apposita relazione, redatta conformemente a quella indicata al precedente comma 4.

#### **Art. 4.**

*(Raccolta, aggiornamento e pubblicazione dei dati)*

1. La COVIP raccoglie, pubblica e aggiorna sul proprio sito internet l'elenco delle forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni e si avvalgono della facoltà di cui all'art. 30-bis, comma 2, del decreto n. 198/2006 e i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante nel calcolo delle prestazioni.

#### **Art. 5.**

*(Relazione della COVIP)*

1. La COVIP relaziona almeno annualmente al 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, sui dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante nel calcolo di prestazioni differenziate da parte delle forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni.

**Art. 6.**

*(Pubblicazione e entrata in vigore)*

1. Le presenti Disposizioni sono pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, nel Bollettino della COVIP e sul sito internet dell'Autorità ed entrano in vigore il giorno successivo alla loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

*Il Presidente:* ANTONIO FINOCCHIARO