

Relazione

Con la Deliberazione COVIP del 22 maggio 2019 sono state adottate le nuove **“Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive”**, in sostituzione di quelle di cui alla Deliberazione COVIP del 21 settembre 2011.

Le Disposizioni tengono conto di quanto disposto dall'art. 30-*bis* del Decreto lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. v), del Decreto lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, con il quale è stata recepita la direttiva 2006/54/CE, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

L'art. 30-*bis* del Decreto lgs. n. 198/2006 reca in particolare **norme in tema di divieto di discriminazioni nelle forme pensionistiche complementari collettive**, stabilendo anche che differenze di trattamento sono consentite ove le stesse siano giustificate sulla base di dati attuariali, affidabili, pertinenti ed accurati. **In base a tale disposizione la COVIP vigila al riguardo e raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante**, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro.

Nel merito, 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 tramite convenzioni assicurative**, i quali, laddove erogano 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*)**.

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.

Tali elementi di differenziazione tra le due direttive, come sopra precisati dalla Commissione europea, sono altresì rinvenibili nella corrispondente normativa nazionale di riferimento (art. 30-*bis* e art. 55-*quater* del Decreto lgs. n. 198/2006 e norme contigue).

Considerate le differenze esistenti a livello comunitario e i chiarimenti contenuti nelle Linee direttrici della Commissione europea, si è quindi ritenuto che la norma di cui all'art. 55-*quater* del Decreto lgs. 11 aprile 2006 n. 198, 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 l'art. 30-*bis* del medesimo Decreto.

Ciò **comporta che alle predette prestazioni si applichino tutte le regole ivi dettate, che per taluni profili continuano ad ammettere differenziazioni tra sessi. Conseguentemente spetta alla COVIP 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.

Le considerazioni che precedono hanno quindi reso necessaria l'adozione di nuove Disposizioni in materia. **Il provvedimento tiene conto delle osservazioni pervenute** ad esito della pubblica consultazione posta in essere dalla COVIP, in conformità alla Legge 262/2005.