



Università degli Studi di Macerata
Facoltà di Giurisprudenza
Dipartimento di Diritto privato e del lavoro italiano e comparato

W.P. Libertà, lavoro e sicurezza sociale
9/11

ISSN – 2239-5083
Università degli Studi di Macerata
Piaggia dell'Università 8-11
62100 MACERATA
W.P. Libertà lavoro e sicurezza sociale

**LA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE
NELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

SOMMARIO: 1. Premessa.- 2. La previdenza complementare.- 3. Considerazioni.- 4. Bibliografia.

1. Premessa

Il presente articolo riguarda l'argomento sempre attuale della parità di trattamento in materia di lavoro tra uomini e donne, con particolare attenzione all'ambito della previdenza complementare.

Prima di entrare nel merito della questione, è opportuna una rapida premessa circa il criterio di calcolo della pensione.

È noto che il decreto legislativo n. 124/93 (successivamente sostituito dal d.lgs. 252/05) ha stabilito per i nuovi fondi pensione il regime della contribuzione definita, in base al quale il livello di tutela complementare ottenuto dall'iscritto dipende dai versamenti contributivi effettuati (e dai rendimenti ottenuti). La successiva legge n. 335/95 (legge Dini) ha introdotto il criterio di calcolo contributivo anche nella previdenza obbligatoria, per la quota di pensione maturata dall'1.1.1996.

Il criterio di calcolo contributivo si basa sull'equivalenza attuariale tra il montante dei contributi versati e il valore attuale medio delle rate di pensione che saranno erogate al lavoratore (e all'eventuale superstite) dal momento del pensionamento al decesso. L'importo della rendita (ovvero della pensione) si ottiene moltiplicando il capitale per un coefficiente, detto di "trasformazione del capitale in rendita":

"il capitale accumulato (nella previdenza complementare) viene restituito sotto forma di rendita vitalizia utilizzando coefficienti che garantiscono l'equilibrio attuariale fra tale capitale e la rendita erogata.

Tecnicamente, la rendita si ottiene moltiplicando il capitale per un coefficiente, detto "coefficiente di trasformazione del capitale in rendita", riferito ad un individuo di una determinata età e sesso e calcolato tenendo conto del tasso di interesse e della probabilità di sopravvivenza dello stesso.

È possibile calcolare la rendita anche dividendo il capitale per un valore che rappresenta il valore attuale medio delle future rendite percepite per tutta la vita residua prevista.

Il coefficiente di trasformazione quindi non è altro che il reciproco del corrispondente valore attuale medio."(Tiziana Tafaro "Problematiche tecniche connesse alle scelte legislative in merito al coefficiente di trasformazione del capitale in rendita utilizzato per la previdenza complementare".)

A sua volta il valore attuale medio delle future rendite cresce all'aumentare della durata residua di vita, ovvero quanti più anni vive il pensionato, tante più rate di pensione percepirà e quindi tanto più alto sarà il valore attuale medio (ovvero il valore probabile oggi) delle sue future pensioni. Quindi, l'aumento del valore attuale medio determina una diminuzione del suo reciproco, ovvero del coefficiente di trasformazione.

Nell'ambito della previdenza di base la scelta del legislatore è ricaduta sull'adozione di coefficienti di trasformazione che non tengono conto del sesso del lavoratore; i coefficienti adottati sono stati infatti determinati come media semplice dei due coefficienti distinti per sesso, calcolati a loro volta in funzione

di una famiglia media. Proprio la presenza di una famiglia media consente di smussare la differenza tra uomini e donne, e permette di fare la media maschi-femmine con valori non troppo distanti tra loro. In tale modo è stato attuato un meccanismo di solidarietà tra i sessi (oltre che tra chi ha famiglia e chi no).

2. La previdenza complementare

Nella previdenza complementare la questione appare più complessa; fino a poco tempo fa, infatti, non esisteva una normativa specifica di riferimento in merito alla considerazione specifica del fattore sesso, e nella pratica ha prevalso l'adozione di coefficienti diversi tra maschi e femmine.

Recentemente, invece, la situazione è notevolmente cambiata, o forse sarebbe più corretto dire che sta per cambiare, in conseguenza di una Delibera del 21.9.2011 della COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione) riguardante proprio la parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive; detta Delibera è stata redatta in base all'art. 30-bis del d.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), introdotto a sua volta dall'art.1 del d. lgs. n.5/2010, che ha dato attuazione alla Direttiva 2006/54/CE riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il richiamato art. 30-bis fa espresso riferimento alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al d. lgs. 252/2005, ovvero fondi pensione negoziali di nuova istituzione, fondi pensione aperti che raccolgono adesioni su base collettiva e forme pensionistiche preesistenti iscritte all'Albo COVIP. È univocamente individuato, perciò, l'ambito di azione della Delibera COVIP la quale, in particolare, nell'art. 3 richiama, per le forme indicate, i divieti di discriminazione nelle prestazioni, le differenze di trattamento ammesse e gli obblighi di verifica.

Le forme pensionistiche collettive che erogano direttamente le prestazioni che devono avvalersi delle facoltà indicate nel comma 2, art. 30-bis, hanno infatti l'obbligo di accertare che i trattamenti diversificati siano giustificati sulla base di dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati. Tale accertamento va effettuato periodicamente, contestualmente alla redazione del bilancio tecnico, cui si affianca quindi un'apposita relazione tecnica, in cui siano descritti la tipologia e le fonti dei dati attuariali impiegati nella determinazione delle varie prestazioni erogate. Qualora non sia giustificabile l'utilizzo di discriminazioni basate sul fattore sesso, il fondo è obbligato a comunicare alla COVIP le iniziative già assunte o che si intendono assumere per eliminare le discriminazioni rilevate.

Ovviamente quanto espresso dalla Delibera riguarda solo ed esclusivamente l'ambito delle forme soggette alla vigilanza della COVIP, mentre per ciò che concerne i contratti stipulati dalle imprese di assicurazione si deve far riferimento alla normativa di settore, che si presenta ben diversa.

Le imprese di assicurazione, infatti, sono soggette dalla Direttiva 2004/113/CE riguardante la parità di trattamento per l'accesso ai beni e servizi e loro fornitura. In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo del fattore sesso, l'art. 5 della Direttiva afferma che "gli Stati membri provvedono affinché al più tardi in tutti i nuovi contratti stipulati dopo il 21.12.2007 il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non determini differenze nei premi e nelle prestazioni". Inoltre, "fatto salvo quanto appena detto, gli Stati membri possono decidere anteriormente al 21.12.2007 di consentire differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni

individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici. Gli Stati membri interessati informano la Commissione e provvedono affinché siano compilati, pubblicati e regolarmente aggiornati dati accurati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante. Tali Stati membri riesaminano la loro decisione cinque anni dopo il 21.12.2007 tenendo conto della relazione della Commissione di cui all'art. 16 e trasmettono i risultati del riesame della Commissione”.

L'art. 55-quater del già citato d. lgs. n. 198/2006, introdotto dall'art. 1 del d. lgs. n. 196 del 6.11.2007 (con particolare riferimento ai servizi assicurativi e altri servizi finanziari), ha dato attuazione alla predetta direttiva 2004/113/CE, e quindi al predetto articolo 5, sotto il controllo dell'ISVAP (Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo).

Pertanto, con sentenza del 1 marzo 2011 (Causa C-236/09), la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha dichiarato invalido l'art. 5, comma 2 della direttiva 2004/113/CE con effetto dal 21.12.2012, negando così la possibilità di differenziare per genere le tariffe e le prestazioni assicurative nei contratti stipulati a partire dalla predetta data.

Pertanto, qualora la normativa italiana recepisce tale sentenza, la disposizione in questione coinvolgerebbe direttamente le imprese di assicurazione, impedendo la possibilità di differenziare per genere le tariffe e le prestazioni assicurative per i contratti stipulati successivamente al 21.12.2012.

3.Considerazioni

La complessa situazione normativa in precedenza esposta produce una serie di riflessioni, alcune inerenti direttamente gli ambiti di applicazione della normativa stessa, altre più di tipo tecnico.

In primo luogo, evidenziata la distinzione tra forme pensionistiche assoggettate alla Delibera COVIP e i contratti di assicurazione sui quali ricadrebbero gli effetti della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la prima questione che si presenta è se i fondi pensione che erogano le pensioni mediante le compagnie di assicurazione debbano rientrare nella prima categoria o nella seconda. Questo in virtù della natura collettiva e non individuale dei contratti in questione. Mentre infatti non è in dubbio che i contratti assicurativi stipulati dai singoli sarebbero interessati dal divieto di differenziazione, qualche dubbio può sorgere laddove si consideri la peculiarità del caso delle convenzioni con i fondi pensione, in cui il contratto che dà origine al rapporto è chiaramente di tipo collettivo e quindi, in quanto tale, potrebbe in un qualche modo ricondurre alla prima categoria.

Pertanto, quand'anche l'orientamento fosse quello di prescindere dalla natura collettiva del contratto, e quindi la volontà fosse quella di ritenere anche i casi gestiti mediante le compagnie di assicurazione assoggettabili al divieto sopra menzionato, rimarrebbe un'ulteriore perplessità circa l'applicabilità o meno del divieto stesso; se infatti si considerasse prevalente il momento di stipula della convenzione e questo fosse antecedente al 21.12.2012, non sarebbe possibile applicare il divieto, mentre qualora il momento discriminante fosse quello in cui sorge il diritto alla pensione tutte le prestazioni che sorgeranno dopo il 21.12.2012 sarebbero interessate alla nuova disposizione.

Dal punto di vista pratico, quali sarebbero poi le conseguenze di questa distinzione normativa tra fondi pensione che erogano direttamente le rendite, i quali potrebbero continuare a fare differenziazioni per genere, e quelli che invece erogano rendite mediante le compagnie di assicurazione, sulle quali grava quindi l'incognita del divieto di differenziazione?

Sarebbe pertanto opportuno individuare innanzi tutto in maniera univoca l'ambito normativo di riferimento.

La perplessità riguarda il fatto che, in presenza di differenziazione per sesso, le rendite erogate alle donne sono, a parità di contributi versati e di età, sensibilmente inferiori.

Infatti, mentre la fase di capitalizzazione (ovvero la fase relativa al periodo lavorativo, in cui si accantonano i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro, unitamente ai rendimenti ottenuti dagli investimenti dei contributi stessi) si presenta uguale dei due casi in quanto non sussistono differenze legate al sesso del lavoratore, la fase dell'erogazione della rendita presenta delle evidenti penalizzazioni per la donna laddove si tenga conto della differenza dei sessi (in termini percentuali di circa il 25-30% in meno rispetto agli uomini, considerando il pensionamento "classico" a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne).

La causa di tale differenza risiede appunto nell'utilizzo di coefficienti di trasformazione del montante dei contributi accumulato diverso tra maschi e femmine, e in particolare più basso per le femmine, in relazione alla maggiore durata residua di vita delle donne al pensionamento.

Su tale aspetto agisce il parametro demografico, ovvero la questione sempre più spesso evidenziata della maggiore longevità del genere femminile.

La speranza di vita, (comunque), è in aumento. Alla nascita, è stimata a 79.1 e a 84.3 anni, rispettivamente per maschi e femmine, in lieve aumento rispetto alla stima per il 2009 (78.8 e 84.1, rispettivamente). ("Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011", Commissione speciale ex art. 16 della Legge n. 936/1986 (III), CNEL)

Pertanto, in una situazione in cui la speranza di vita al pensionamento si presenta, a parità di età, maggiore per le donne, la conseguenza è che, pur in presenza di un'identica storia contributiva, l'importo della rendita è penalizzante per il genere femminile.

Peraltro le differenze tra i coefficienti di trasformazione di maschi e femmine si riducono notevolmente nel caso in cui il calcolo tenga conto anche della reversibilità (questione sulla quale non ci soffermeremo in questa sede).

Alle considerazioni di carattere "tecnico" vanno poi aggiunte una serie di considerazioni di tipo sociale e culturale che agiscono invece nella fase di accumulo dei contributi.

Esistono infatti discriminazioni già nell'ambito della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, per una molteplicità di fattori facilmente individuabili: difficoltà di accesso, interruzioni e/o rallentamenti dovuti alla maternità, retribuzioni generalmente inferiori.

In particolare riguardo il primo punto:

“Nell’ultimo Rapporto annuale, l’Istat (2011) ha evidenziato come la crisi abbia aggravato i problemi strutturali dell’occupazione femminile. La creazione di posti di lavoro nei servizi ad alta intensità di lavoro e a bassa qualificazione ha favorito l’occupazione femminile, accentuando la segregazione femminile in questo segmento del mercato del lavoro, mentre è caduta l’occupazione qualificata. Il divario di genere si è ampliato anche nel sottoutilizzo del capitale umano, dato che è aumentata, più di quanto osservato per gli uomini, la quota di occupate con un impiego che richiede una qualifica inferiore a quella posseduta.”

“le donne continuano a rappresentare un gruppo relativamente svantaggiato nel mercato del lavoro, dal momento che esse continuano ad essere sovra rappresentate tra i disoccupati: se, infatti, solo il 41.2 per cento delle persone attive è donna, ben il 47.1 per cento dei disoccupati lo è. Sebbene gli incrementi del numero di disoccupati siano stati maggiori per gli uomini, le donne continuano a rappresentare dunque la quota maggioritaria tra i disoccupati.”

(“Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011”, Commissione speciale ex art. 16 della Legge n. 936/1986 (III), CNEL)

La maternità in Italia continua ad essere motivo di penalizzazione per le donne lavoratrici; mentre mediamente il livello occupazionale è uguale per i due sessi fino ai 30 anni circa, per le donne si osserva un’alta percentuale di abbandono del lavoro tra i 30 e i 35 anni, ovvero in coincidenza con l’età fertile (tra 30 e 35 anni, infatti, il tasso di attività maschile è pari al 93,2% contro il 67% delle femmine). Molto spesso, poi, non si tratta di pause ma di vere e proprie interruzioni dell’attività lavorativa, a causa delle difficoltà che ci sono nel conciliare lavoro e famiglia in assenza di strutture adeguate.

“Le donne sono il segmento che, assieme alle persone che restano attive alle età più avanzate, fanno maggior ricorso al tempo parziale, dato che sono coloro che all’interno delle famiglie si fanno maggior carico della conciliazione tra lavoro familiare e lavoro formale. Non stupisce pertanto che l’incidenza del part time, che nel complesso è pari al 15 per cento nel 2010, nei servizi sia di poco inferiore al 19 per cento.”

L’incidenza del lavoro temporaneo risulta più elevata per le donne, i residenti nel Mezzogiorno e i giovani, ovvero per quelle fasce del mercato del lavoro più svantaggiate.”(“Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011”, Commissione speciale ex art. 16 della Legge n. 936/1986 (III), CNEL)

Sul fronte dei compensi la situazione non è certo diversa.

Da una ricerca sul “gender pay gap” (differenziale retributivo di genere) curata dall’Isfol (Istituto per la formazione e lo sviluppo dei lavoratori), presentata in occasione del convegno della II Commissione Politiche del Lavoro e Sistemi Produttivi del CNEL e condotta sul 10 mila lavoratori e lavoratrici italiani, è emerso infatti che a parità di qualifica e impiego, la differenza di retribuzione tra uomini e donne in Italia si attesta tra il 10 e il 18% ed è dovuta interamente a fenomeni di discriminazione. Il differenziale retributivo di genere misurato sul salario orario dei soli lavoratori dipendenti è pari in media a 7,2 punti percentuali. Il gap retributivo per le lavoratrici dipendenti risulta particolarmente elevato in alcuni ambiti: tra le donne meno scolarizzate raggiunge quasi il 20% e si mantiene oltre il 15% per chi possiede la licenza media. Ne soffrono sia le giovanissime (8,3% di penalizzazione rispetto ai coetanei) che le lavoratrici adulte (12,1%), mentre è più contenuto nella fascia di età compresa tra 30 e 39 anni (3,2%). La forbice retributiva di genere appare meno pronunciata nel Sud mentre, in termini di caratteristiche dell’occupazione, si rileva una marcata differenza di genere nelle retribuzioni medie orarie degli operai

specializzati (20,6%), degli impiegati (15,6%), dirigenti ed imprenditori (13,4%). Particolarmente elevata è anche la penalizzazione delle donne impiegate in professioni non qualificate rispetto ai loro omologhi di sesso maschile (17,5%). In termini settoriali, si registra una forte differenza nelle retribuzioni medie orarie di uomini e donne impiegati nei servizi finanziari e quelli alle imprese (rispettivamente 22,4% e 26,1%), nell'Istruzione e nella Sanità (21,6%), nella manifattura (18,4%).

Tutti questi fattori hanno come conseguenza che le donne lavoratrici riescono ad accumulare un numero di anni di contribuzione non solo inferiore agli uomini, ma molto spesso del tutto insufficiente per la pensione (il 52% non raggiunge i venti anni).

Ciò fa sì che in Italia le donne rappresentano il 76% delle pensioni sociali (423 mila nel 2011, contro le 132 mila degli uomini) (fonte SPI CGIL).

Appare quindi evidente che, nonostante gli sforzi fatti e quelli in programma per l'immediato futuro sul fronte della normativa previdenziale, la struttura del mercato del lavoro continua a essere un forte ostacolo al raggiungimento delle pari opportunità nell'ambito della sicurezza sociale. Sono quindi auspicabili riflessioni e interventi a 360°, tanto sul fronte dell'accesso e alla partecipazione al mercato del lavoro quanto su quello dei requisiti di accesso al pensionamento, che consentano un superamento effettivo e definitivo delle discriminazioni ancora in essere.

4. Bibliografia

- Direttiva 2004/113/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 dicembre 2004 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.133 del 31.5.2006).
- Decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 2010).
- Deliberazione COVIP del 21 settembre 2011 "Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive".
- "Problematiche tecniche connesse alle scelte legislative in merito al coefficiente di trasformazione del capitale in rendita utilizzato per la previdenza complementare"; Tiziana Tafaro, Intervento presentato nell'ambito del Convegno "Donne e previdenza: focus sui coefficienti di trasformazione del capitale in rendita" organizzato dal Consiglio Nazionale degli Attuari (CNA) e dall'Associazione Italiana Analisti Finanziari (AIAF), tenutosi il 2 aprile 2009.
- "L'importanza delle basi tecniche nel calcolo dei coefficienti di trasformazione del capitale in rendita"; Tiziana Tafaro, Quaderno AIAF n.135, Supplemento alla Rivista AIAF n. 65 (Dicembre 2007/Gennaio 2008).
- "Pensioni e rendite: parità uomo e donna?"; Maria Rosaria D'Errico; articolo pubblicato sul sito Previnforma.it il 4 luglio 2011.
- "La soluzione della previdenza di base per il contributivo", Cinzia Ferrara, Intervento presentato nell'ambito del Convegno "Donne e previdenza: focus sui coefficienti di trasformazione del capitale

in rendita” organizzato dal Consiglio Nazionale degli Attuari (CNA) e dall’Associazione Italiana Analisti Finanziari (AIAF), tenutosi il 2 aprile 2009.

- “La discriminazione delle donne lavoratrici nella nuova previdenza integrativa”, Laura Vitale, Alfonso Scarano , Tiziana Tafaro, in Rivista AIAF n. 68, ottobre 2008.
- “Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011”, Commissione speciale ex art. 16 della Legge n. 936/1986 (III), CNEL.