



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

La normativa comunitaria sulle pari opportunità in materia di pensioni (Direttiva 2006/54)

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione





Indice

Le Pari Opportunità nell'Ue	slide 1-3
I Punti Salienti della Direttiva 2006/54	slide 4-6
Le Scadenze Previste dalla Direttiva 2006/54	slide 7



Le Pari Opportunità nell'Ue (1/3)

LE BASI GIURIDICHE:

- L'articolo 2 del Trattato che Istituisce le comunità europee riconosce l'uguaglianza tra uomini e donne come un principio fondamentale e come uno degli obiettivi perseguiti dalla Comunità europea.
- L'articolo 141, paragrafo 3, del Trattato autorizza la Comunità ad adottare provvedimenti intesi a garantire l'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- La Corte di Giustizia delle Comunità europee ha ribadito questo concetto in numerose sentenze

Le modifiche successive del Trattato hanno permesso l'adozione di direttive che ci riguardano vari aspetti delle pari opportunità, dalla protezione della gravidanza al congedo parentale, dalla parità di retribuzione all'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso. Le varie direttive comunitarie adottate dal 1975 hanno posto l'UE all'avanguardia a livello internazionale in materie di pari opportunità.



Le Pari Opportunità nell'Ue (2/3)

Dinanzi a questa evoluzione normativa, la Commissione europea ha proposto nel 2004 di **aggiornare, semplificare e rafforzare i diritti dei cittadini europei**, presentando al Consiglio e al Parlamento europeo un “**Testo Unico**” sulle pari opportunità in materia di occupazione e impiego, raccogliendo i vari testi esistenti ed integrando le varie sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Il **5 luglio 2006** il Consiglio ed il Parlamento europeo hanno **adottato la direttiva 2006/54/CE**:

“riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.



Le Pari Opportunità nell'Ue (3/3)

Fra le principali novità della direttiva ci sono:

- le disposizioni riguardanti le **pensioni per i dipendenti pubblici**, basate sulle sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Queste sentenze ribadiscono che le **pensioni** dei dipendenti pubblici sono, a tutti gli effetti, una **parte della retribuzione** e che come tale sono **soggette alle regole di parità** di trattamento stabilite dal Trattato all'articolo 141.

Presentando la sua proposta di direttiva nel 2004, la Commissione europea ha precisato che queste **sentenze** sono di particolare rilievo per quanto riguarda:

- **l'età pensionabile;**
- la pensione di reversibilità;
- specifiche prestazioni di vecchiaia concesse a persone che si occupano dei figli.



I Punti Salienti della Direttiva 2006/54 (1/3)

La **direttiva contiene** disposizioni intese ad attuare **il principio della parità di trattamento fra uomini e donne** per quanto riguarda:

- 1) **l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;**
- 2) **le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;**
- 3) **i regimi professionali di sicurezza sociale.**

La direttiva esplicita il divieto di discriminazione per la retribuzione e per i regimi professionali di sicurezza sociale.

La direttiva si applica alla popolazione attiva, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi.



I Punti Salienti della Direttiva 2006/54 (2/3)

Per “regimi professionali di sicurezza sociale” si intende :

- 1) malattia e invalidità;
- 2) **vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato;**
- 3) infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- 4) disoccupazione.

L'**articolo 7, paragrafo 2**, indica che la direttiva

*“si applica ai regimi pensionistici di una categoria particolare di lavoratori come quella dei **dipendenti pubblici**, se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico. Tale disposizione si applica anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale.”*



I Punti Salienti della Direttiva 2006/54 (3/3)

L'**articolo 9** definisce **esempi di discriminazione** nell'ambito dei regimi di sicurezza sociale. Spiccano i seguenti esempi:

- 1) prevedere **norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime** o per quanto riguarda **la durata minima di occupazione o di affiliazione al regime**;
- 2) stabilire **condizioni differenti per la concessione delle prestazioni** o fornire queste ultime esclusivamente **ai lavoratori di uno dei due sessi**;
- 3) **stabilire limiti di età differenti per il collocamento a riposo**;
- 4) fissare **livelli differenti per le prestazioni e/o per i contributi**;

L'**articolo 13** precisa che, il fatto che uomini e donne possano chiedere **un'età pensionabile flessibile** alle stesse condizioni, **non è considerato incompatibile** con il principio di pari opportunità.



Le Scadenze Previste dalla Direttiva 2006/54

- La Direttiva chiede agli Stati Membri di conformarsi al più tardi entro il **15 agosto 2008**.
- Tuttavia, gli Stati Membri hanno, ove necessario, un ulteriore anno per conformarsi alla direttiva.