

Dir. 20 dicembre 1996, n. 96/97/CE [\(1\)](#).

**Direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale [\(2\)](#) [\(3\)](#).**

---

[Il Consiglio dell'Unione europea,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

considerando che in base all'articolo 119 del trattato ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro; che per retribuzione si dovrebbero intendere il salario o lo stipendio di base ordinario o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;

considerando che con la sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88, Barber/Royal Exchange Assurance, la Corte di giustizia delle Comunità europee riconosce che tutte le forme di pensioni professionali costituiscono un elemento di retribuzione a norma dell'articolo 119 del trattato;

considerando che con la sentenza succitata, confermata dalla sentenza del 14 dicembre 1993, nella causa C110/91 (Moroni/Collo GmbH), la Corte interpreta l'articolo 119 del trattato nel senso che, in linea generale, sono vietate le discriminazioni tra uomini e donne nei regimi professionali di sicurezza sociale, e non soltanto quando si tratta di fissare l'età pensionabile o quando una pensione professionale viene offerta come compensazione all'atto di un licenziamento per motivi economici;

considerando che in base al protocollo n. 2 sull'articolo 119 del trattato allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, le prestazioni a norma di un regime professionale di sicurezza sociale non sono considerate retribuzione se e nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile;

considerando che nelle sentenza del 28 settembre 1994, nella causa C-57/93 (Vroege/NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV) e nella causa C-128/93 (FischerNoorhuis Hengelo BV), la Corte ha stabilito che il protocollo summenzionato non ha alcun effetto sul diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale, che resta disciplinato dalla sentenza del 13 maggio 1986, nella causa 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH/Hartz), e che la limitazione degli effetti nel tempo della sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88 (Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group), non si applica al diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale; che la Corte ha altresì stabilito che le norme nazionali riguardanti i termini per il ricorso di diritto interno sono opponibili ai lavoratori che chiedono il riconoscimento del loro diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, a condizione che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ad

analoghe azioni del sistema processuale nazionale e che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di diritti riconosciuti dalla normativa comunitaria; che inoltre la Corte ha dichiarato che il fatto che un lavoratore possa reclamare l'iscrizione, con effetti retroattivi, a un regime pensionistico aziendale non consente allo stesso di esimersi dal versamento dei contributi concernenti il periodo d'iscrizione di cui trattasi;

considerando che l'esclusione dei lavoratori a ragione della natura del loro contratto di lavoro dall'accesso al regime di sicurezza sociale di un'impresa o di un settore può costituire una discriminazione indiretta contro le donne;

considerando che, nella sentenza del 9 novembre 1993 nella causa C-132/92 (Birds Fye Walls Ltd/Fredel M. Roberts), la Corte ha inoltre precisato che l'articolo 119 del trattato non osta a che, nel calcolo dell'importo di una pensione di transizione versata dal datore di lavoro ai dipendenti di sesso maschile e femminile che hanno fruito di un prepensionamento per ragioni di salute e destinata a compensare, in particolare, la perdita di reddito dovuta al fatto che non è stata ancora raggiunta l'età richiesta per il versamento della pensione legale, si tenga conto dell'importo della pensione legale che sarà successivamente percepita e che quello della pensione transitoria sia ridotto di conseguenza, anche se, nella fascia di età compresa tra 60 a 65 anni, ciò ha come conseguenza che la ex dipendente percepisce una pensione transitoria inferiore a quella percepita dal suo omologo di sesso maschile, in quanto tale differenza equivale all'importo della pensione statale a cui la donna può avere diritto dall'età di 60 anni per i periodi lavorativi svolti presso il suddetto datore di lavoro;

considerando che la Corte, nella sentenza del 6 ottobre 1993, nella causa C-109/91 (Ten Oever/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwasser-en Schoonmaakbedrijf), nonché nelle sentenze 14 dicembre 1993 nella causa C-110/91 (Moroni/Collo GmbH), del 22 dicembre 1993, nella causa C-152/91 (Neath/Hugh Steeper Ltd), e del 28 settembre 1994, nella causa C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited/Russel and Others), conferma che a norma della sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88 (Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group), l'effetto diretto dell'articolo 119 del trattato può essere addotto ai fini dell'esigenza della parità di trattamento in materia di pensioni professionali soltanto per le prestazioni dovute per periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile;

considerando che, nelle sentenze suddette pronunciate nelle cause C-109/91, C-200/91 (Ten Oever/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf), la Corte ribadisce che la limitazione nel tempo della sentenza Barber si applica alle pensioni di reversibilità e che pertanto la parità di trattamento in materia può essere fatta valere soltanto rispetto ai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990, fatto salvo il caso delle persone che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile;

considerando inoltre che, nelle sentenze pronunciate nelle cause C-152/91 e C-200/91, la Corte precisa che i contributi dei lavoratori subordinati ad un regime pensionistico diretto a garantire una prestazione finale definita devono essere dello stesso importo per i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile poiché tali contributi rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 119 del trattato, mentre non può essere valutata alla luce di questa stessa disposizione la disparità dei contributi dei datori di lavoro versati nel quadro dei regimi a prestazioni definite, finanziati mediante capitalizzazione, derivanti dall'impiego di fattori attuariali differenti a seconda del sesso;

considerando che, nelle sentenze del 28 settembre 1994, nella causa C-408/92 (Smith/Advel System) e nella causa C-28/93 (Van den Akker/Stiching Shell Pensioenfonds), la Corte dichiara che l'articolo 119 del trattato osta a che un datore di lavoro, il quale adotti i necessari provvedimenti per conformarsi alla sentenza del 17 maggio 1990 nella causa Barber (C-262/88), elevi l'età pensionabile delle donne al livello di quella degli uomini per quanto riguarda i periodi di occupazione compresi tra il 17 maggio 1990 e la data di entrata in vigore di detti provvedimenti; che invece per i periodi di occupazione successivi a detta data l'articolo 119 non gli vieta di procedere in maniera siffatta; che per i periodi di occupazione anteriori al 17 maggio 1990 il diritto comunitario non imponeva alcuna obbligazione tale da giustificare provvedimenti volti a ridurre a posteriori i vantaggi di cui le donne avevano beneficiato;

considerando che, nella suddetta sentenza pronunciata nella causa C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited/ Russel and Others), la Corte ha statuito che le prestazioni supplementari derivanti dai contributi versati a titolo puramente volontario dai lavoratori subordinati non rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 119 del trattato;

considerando che fra le azioni previste nel suo terzo programma d'azione a medio termine (1991-1995), per la parità di opportunità tra gli uomini e le donne, la Commissione mette nuovamente l'accento sull'adozione di provvedimenti appropriati per tener conto delle conseguenze della sentenza pronunciata il 17 maggio 1990 nella causa 262/88 (Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group);

considerando che per effetto di tale sentenza risultano necessariamente annullate talune disposizioni della direttiva 86/378/CEE del Consiglio per quanto riguarda i lavoratori subordinati;

considerando che l'articolo 119 del trattato è direttamente applicabile e può essere invocato davanti ai giudici nazionali e questo avverso qualsiasi datore di lavoro, sia esso una persona fisica o una persona giuridica, e che spetta a detti giudici nazionali garantire la tutela dei diritti che questa disposizione conferisce ai singoli;

considerando tuttavia che, per ragioni di certezza del diritto, è necessario modificare la direttiva 86/378/CEE per adeguarne le disposizioni interessate dalla giurisprudenza Barber,

ha adottato la presente direttiva:] [\(4\)](#)

## Articolo 1

[La direttiva 86/378/CEE è modificata come segue:

1) L'articolo 2 è sostituito dal testo seguente:

### "Articolo 2

1. Sono considerati "regimi professionali di sicurezza sociale" i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.

2. La presente direttiva non si applica:

- a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi;
- b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro;
- c) nel caso dei lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
  - prestazioni complementari, oppure
  - la scelta della data da cui decorreranno le prestazioni normali dei lavoratori autonomi o la scelta fra più prestazioni;
- e) ai regimi professionali qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

3. La presente direttiva non osta al fatto che un datore di lavoro conceda a determinate persone che hanno raggiunto l'età pensionabile a norma di un regime professionale, ma che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile per la concessione di una pensione legale, un complemento di pensione volto a perequare o a ravvicinare l'importo delle prestazioni globali rispetto alle persone di sesso opposto che si trovino nella stessa situazione avendo già raggiunto l'età della pensione legale, finché i beneficiari del complemento non abbiano raggiunto tale età."

2) L'articolo 3 è sostituito dal testo seguente:

### **"Articolo 3**

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria, e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi, nonché agli aventi causa di questi lavoratori in base alle legislazioni e/o pratiche nazionali."

3) L'articolo 6 è sostituito dal testo seguente:

### **"Articolo 6**

1. Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale sia obbligatoria o facoltativa;
- c) 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 per ottenerne le prestazioni;

d) prevedere norme differenti, salvo quanto previsto alle lettere h) e i), per il rimborso dei contributi nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto le condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;

e) stabilire condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;

f) stabilire limiti di età differenti per il collocamento a riposo;

g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro;

h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi nei quali le prestazioni sono definite in base ai contributi.

Nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi, i cui esempi sono riportati nell'allegato, possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime;

i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori;

fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro, salvo

- nel caso di regimi a contributi definiti quando si persegue lo scopo di perequare o ravvicinare gli importi delle prestazioni pensionistiche basate su detti contributi;

- nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, quando i contributi dei datori di lavoro sono destinati a integrare la base finanziaria indispensabile per coprire il costo delle prestazioni definite;

j) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo quanto previsto alle lettere h) e i), per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.

2. Quando l'erogazione di prestazioni che rientrano nel campo di applicazione della direttiva è lasciata alla discrezionalità degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono rispettare il principio di parità di trattamento."

4) L'articolo 8 è sostituito dal testo seguente:

### **"Articolo 8**

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali dei lavoratori autonomi contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute più tardi con effetto al 1° gennaio 1993.

2. La presente direttiva non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi ad un periodo di affiliazione ad un regime professionale dei lavoratori autonomi anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo."

5) L'articolo 9 è sostituito dal testo seguente:

### **"Articolo 9**

Relativamente ai regimi dei lavoratori autonomi, gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia e di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivare per altre prestazioni, a loro scelta:

- fino alla data alla quale tale parità è realizzata nei regimi legali;
- o al più tardi fino a quando una direttiva imporrà tale parità;

b) le pensioni di reversibilità, finché il diritto comunitario non imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;

c) l'applicazione dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera i), primo comma per tener conto degli elementi differenti di calcolo attuariale, al più tardi fino al 1° gennaio 1999."

6) È inserito un nuovo articolo 9 bis così formulato:

### **"Articolo 9 bis**

Il fatto che uomini e donne possano chiedere un'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni non è considerato incompatibile con la presente direttiva".

7) È aggiunto il seguente allegato:

### **"Allegato**

Esempi di elementi che possono variare per quanto attiene ai regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, di cui all'articolo 6, lettera h):

- la conversione in capitale di una parte della pensione periodica;
- il trasferimento dei diritti a pensione;
- una pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione annua;
- una pensione ridotta allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata." ] [\(5\)](#).

## Articolo 2

[1. Qualsiasi misura di attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al

17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale. In questo caso le misure di attuazione devono avere effetto retroattivo alla data dell'8 aprile 1976 e debbono comprendere tutte le prestazioni derivanti da periodi di occupazione successivi a tale data. Per gli Stati membri che hanno aderito alla Comunità dopo l'8 aprile 1976 e anteriormente al 17 maggio 1990 [\(6\)](#), tale data sarà sostituita dalla data in cui l'articolo 119 del trattato è divenuto applicabile sul loro territorio.

2. La seconda frase del paragrafo 1 non osta a che le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi di diritto interno possano essere opposte ai lavoratori o ai loro aventi diritto che abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale prima del 17 maggio 1990, purché non siano meno favorevoli, per questo tipo di ricorsi, rispetto a ricorsi analoghi di natura interna e non rendano impossibile nella pratica l'esercizio del diritto comunitario.

3. Per gli Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990 e che al 1° gennaio 1994 erano parti contraenti dell'accordo sullo Spazio economico europeo, la data del 17 maggio 1990 nella prima frase del paragrafo 1 [\(7\)](#) è sostituita da quella del 1° gennaio 1994.] [\(8\)](#).

### Articolo 3

[1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 1° luglio 1997. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri trasmettono alla Commissione entro due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione sull'applicazione della direttiva stessa.] [\(9\)](#)

### Articolo 4

[La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee.] [\(10\)](#).

### Articolo 5

[Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.] [\(11\)](#).

Fatto a Bruxelles, addì 20 dicembre 1996.

Per il Consiglio

il Presidente

S. Barrett