

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 24 luglio 1986

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

(86/378/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare gli articoli 100 e 235,

vista la proposta della Commissione (1),

visto il parere del Parlamento europeo (2),

visto il parere del Comitato economico e sociale (3),

considerando che a norma 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 deve essere inteso il salario o il trattamento 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, sebbene il principio della parità delle retribuzioni si applichi direttamente nei casi in cui le discriminazioni possono essere constatate unicamente in base ai criteri della parità di trattamento e della parità di retribuzione, è valida anche l'ipotesi secondo cui l'attuazione di detto principio presuppone l'adozione di misure complementari che ne chiariscano la portata;

considerando che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (4) prevede che, per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione; che a tale scopo il Consiglio ha adottato la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (5);

considerando che l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 79/7/CEE dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione;

considerando che occorre attuare il principio della parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale che assicurano una protezione contro i rischi indicati nell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE, come pure in quelli che contemplano per i lavoratori salariati tutti gli altri vantaggi, in contanti o in natura, ai sensi del trattato;

considerando che l'attuazione del principio della parità di trattamento non crea ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo della presente direttiva è l'attuazione, nei regimi professionali di sicurezza sociale, del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, qui di seguito denominato « principio della parità di trattamento ».

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, salariati o indipendenti, riuniti 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 a sostituirsi ad esse, a seconda che l'affiliazione a detti regimi sia obbligatoria o facoltativa.

2. La presente direttiva non è applicabile:

- a) ai contratti individuali;
- b) ai regimi che hanno un solo membro;
- c) nel caso dei lavoratori salariati, 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:
 - prestazione complementari,
 - la scelta della data da cui avranno diritto alle prestazioni normali o la scelta fra più prestazioni.

Articolo 3

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori indipendenti, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, per maternità, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi.

Articolo 4

La presente direttiva si applica:

- a) ai regimi professionali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - malattia,
 - invalidità,
 - vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato,
 - infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - disoccupazione;
- b) ai regimi professionali che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni siano destinate a lavoratori salariati e costituiscano pertanto vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

Articolo 5

1. Nelle condizioni stabilite delle disposizioni che seguono, il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo d'applicazione dei regimi e relative condizioni d'accesso;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.

Articolo 6

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

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) fissare il carattere obbligatorio o facoltativo della partecipazione ad un regime professionale;
- c) stabilire norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di iscrizione al regime per ottenerne le prestazioni;
- d) prevedere norme differenti, salvo nella misura prevista alle lettere h) e i), per il rimborso dei contributi, nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto alle condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;
- e) fissare condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;
- f) imporre limiti di età differenti per collocamento a riposo;
- g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità oppure di congedo per motivi familiari prescritti legalmente o convenzionalmente e retribuiti dal datore di lavoro;
- h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariali che sono differenti per i due sessi nel caso di prestazioni definite in base ai contributi; i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori; fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro nel caso di prestazioni definite in base ai contributi, salvo se si tratta di ravvicinare gli importi di tali prestazioni;
- j) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo nella misura prevista 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. Ove la concessione di prestazioni oggetto della presente direttiva sia lasciata alla discrezione degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono tener conto del principio della parità di trattamento.

Articolo 7

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano annullate, possano essere dichiarate nulle o possano essere emendate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento che figurano nei contratti collettivi, legalmente obbligatorie, nei regolamenti aziendali o in qualsiasi altro accordo relativo ai regimi professionali;

b) i regimi contenenti siffatte disposizioni non possano essere oggetto di misure amministrative di approvazione o di estensione.

Articolo 8

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute al più tardi il 1o gennaio 1993.

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

Articolo 9

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 o di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivarne 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 superstite finché una direttiva 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 alla scadenza di un termine di tredici anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

Articolo 10

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per consentire a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giurisdizionale, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altri organi competenti.

Articolo 11

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per tutelare i lavoratori da eventuali licenziamenti che costituiscano una reazione del datore di lavoro ad una denuncia presentata a livello aziendale o ad una azione giudiziaria volte a far rispettare il principio della parità di trattamento.

Articolo 12

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi tre anni dopo la sua notifica (1). Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Al più tardi cinque anni dopo la notifica della presente direttiva, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili a consentirle di redigere una relazione da sottoporre al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 13

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 24 luglio 1986.

Per il Consiglio

Il Presidente

A. CLARK

(1) GU n. C 134 del 21. 5. 1983, pag. 7.

(2) GU n. C 117 del 30. 4. 1984, pag. 169.

(3) GU n. C 35 del 9. 2. 1984, pag. 7.

(4) GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

(5) GU n. L 6 del 10. 1. 1979, pag. 24.

(1) La presente direttiva è stata notificata agli Stati membri il 30 luglio 1986.