



UNIVERSITÀ
di VERONA
Dipartimento
di SCIENZE GIURIDICHE

EU Gender Equality Law

Concetti chiave

Laura Calafà Trier, 29 Gennaio 2018 Academy Of European Law –ERA



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.

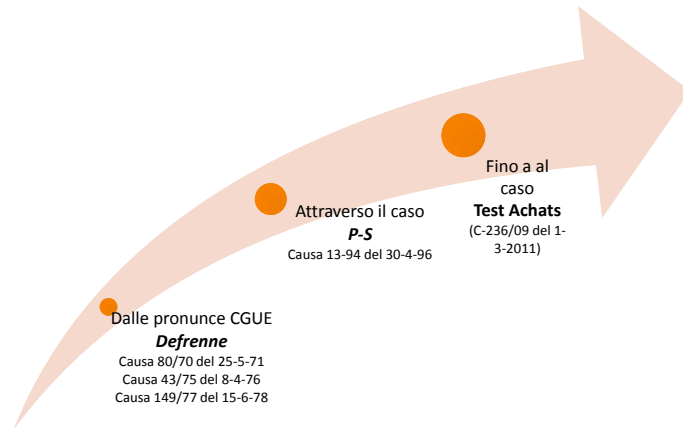
Una premessa necessaria

Retrospective: la parità di genere nella costruzione del diritto "sociale" UE

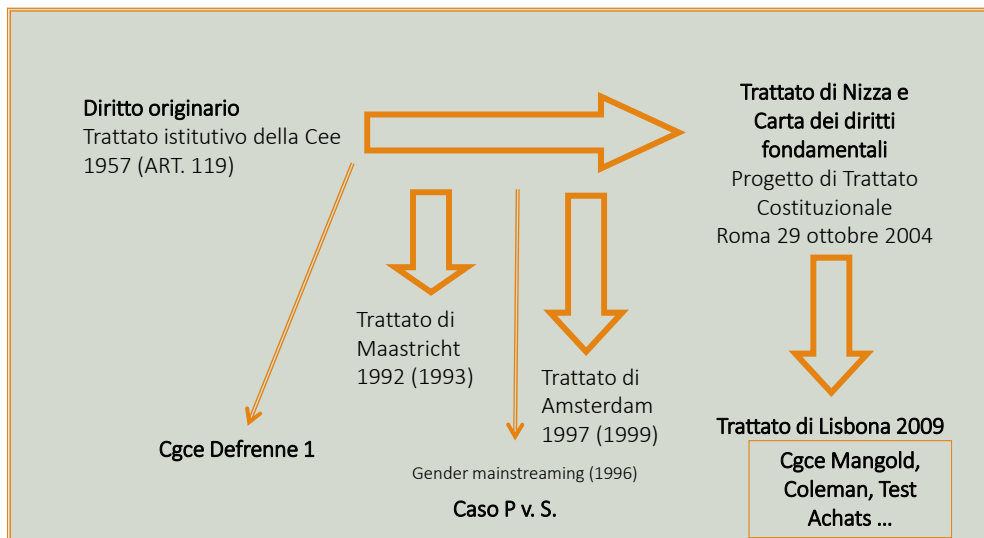
La trasformazione tecnico-istituzionale del diritto antidiscriminatorio UE

I concetti chiave del linguaggio antidiscriminatorio, focus giurisprudenziali

Retrospective



Le nuove frontiere del principio di eguaglianza nel diritto UE



La combinazione tra diritto originario dei Trattati e Carta dei diritti fondamentali

Art. 141 Tce, oggi art.157 TFUE – art. 20 – 23

Diritto comunitario derivato:

Dir. 75/117 – Dir. 76/207 – Dir. 98/70 – 86/378/CE così come modificata dalla dir. 1996/97/CE Dir. 2002/73 – Dir. 2004/113

Dir. 2006/54 (direttiva quadro) riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

detta di *rifusione* appunto perché si occupa di armonizzare le disposizioni contenute nelle precedenti direttive dedicate alla parità uomo-donna nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, nell'ambito della parità di trattamento retributivo e le regole relative all'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Ce

Il meta-modello: il genere, gli strumenti di diritto antidiscriminatorio e l'estensione ai fattori di rischio diversi da sesso/genere

Diritto originario:

art. 13 Trattato CE modificato ad Amsterdam e a Nizza nel 2000, diventato art. 19 TFUE
Carta dei diritti fondamentali del 2000 (con la relativa vincolatività riconosciuta a Lisbona del dicembre 2007, entrata in vigore nel dicembre 2009)

Diritto derivato:

Dir. 2000/43 e Dir. 2000/78

Sospesa la procedura per l'approvazione della direttiva altre/oltre (detta anche direttiva orizzontale, necessaria per i diversi campi di applicazione della normativa citata)

Le chiavi di lettura

- Il consolidamento del legame tra genere e altri fattori di rischio nella giurisprudenza della Corte
- L'omogeneizzazione degli strumenti del diritto antidiscriminatorio
- La valorizzazione del legame tra divieti di non discriminazione e diritti fondamentali
- L'influenza del diritto antidiscriminatorio sulle tecniche di tutela di diritti dei lavoratori e delle lavoratrici
- L'estensione dei campi d'applicazione dei divieti "oltre" il lavoro

La Carta dei diritti fondamentali

Articolo 21

Non discriminazione 1. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. 2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

Articolo 23

Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Legame tra principi di non discriminazione e diritti fondamentali dopo la Carta

Divieti correlati a fattori soggettivi: sono riconosciuti dall'art. 21 della Carta

Divieti correlati alle direttive sul lavoro *non standard* sono stati definiti come "principi di diritto sociale comunitario" (CGCE Del Cerro Alonso), anche se dal punto di vista del funzionamento la Corte li tratta nello stesso modo ...

Dal sistema teorico alla pratica tecnico-giuridica: le potenzialità di un confronto multilevel con riguardo alla non discriminazione

Il presupposto di questo utilizzo esteso – perché elastico – della Carta dei diritti fondamentali, a partire dalla non discriminazione, è l'esistenza di Direttive definite «ad ampio raggio»: si tratta delle Direttive di c.d. seconda generazione (nn. 2000/43 e 2000/78, in particolare), caratterizzate da disposizioni ampie e generali, i cui connotati concreti vengono fissati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Questa offre una lettura del diritto a non essere discriminati/e come valore centrale nel processo di affermazione del principio di eguaglianza .

Interpretazione
conforme

rinvio
pregiudiziale,
disapplicazione

Precisazioni: dai
casi alle
tecniche!

I concetti chiave

I divieti di discriminazione: quali campi
d'applicazione oggettivi e soggettivi nella dir.
2006/54?

Campo d'applicazione oggettivo

La dir. 2006/54 vieta le discriminazioni tra uomini e donne:

- nell'accesso al lavoro (autonomo e subordinato), alla promozione e alla formazione professionale
- nelle condizioni di lavoro, compreso il licenziamento e la retribuzione
- nei regimi professionali di sicurezza sociale

La dir. 2004/113 vieta le discriminazioni tra uomini e donne con riguardo all'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, con esclusione dell'area della vita privata e familiare

Campo d'applicazione soggettivo

La dir. 2006/54 vieta le discriminazioni tra uomini e donne:

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 normative e/o prassi nazionali

La Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

Un confronto necessario con le altre direttive: esiste una gerarchia nel diritto UE?

Parità di trattamento e razza ed origine etnica (dir. 2000/43)

Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia indipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo d'attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni;
- e) alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
- f) alle prestazioni sociali;
- g) all'istruzione;
- h) all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio.

Parità di trattamento e altri fattori di rischio (Dir. 2000/78)

Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ammissione e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva, nella misura in cui attiene le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate.

Discriminazione diretta – Nozione legale

- sussiste discriminazione diretta quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione paragonabile
- è proibita ogni discriminazione diretta fondata sul sesso, compreso un trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità

Gli elementi costitutivi della discriminazione (oggettiva: nessuna rilevanza dell'intenzione di discriminare):

- Il trattamento meno favorevole
- Il giudizio di comparazione (elastico: lavoratore/trice comparabile, virtuale e ipotetico)
- Il collegamento causale (a causa di ...)
- L'esclusione di ogni giustificazione

Focus CGUE su struttura e funzionamento del divieto di discriminazione dirette per sesso (o genere)

Macarthy C-129/79

Thibault C-136/95

Dekker C-177/88

I problemi interpretativi

Le cause di giustificazione e le deroghe al funzionamento del divieto: per le discriminazioni dirette le cause di giustificazione si ritengono non ammesse!

Quale è la differenza tra deroghe e giustificazioni nel diritto antidiscriminatorio?

Un'eccezione generale alla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

(art. 14.2 dir. 2006/54)

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, inclusa la relativa formazione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.

Focus CGCE: Sirdar C-273/97, Kreill C-285/98

La questione della maternità e dei trattamenti parentali

- L'evoluzione dei casi relativi alla maternità dai trattamenti di tutela della madre alle questioni di genitorialità (padri e madri davanti al diritto antidiscriminatorio UE)
- Il collegamento con la dir. 92/85 sulla tutela della salute della lavoratrice in gravidanza e la dir. 2010/18 sui congedi parentali
- Il trattamento dei padri davanti al diritto antidiscriminatorio UE (da Hofmann 1984 a Marc Betriu Montull del 2013)

Focus CGCE: Dekker C-177/88; Brown C-394/96; Paquay C-460/06; Mayr C-506/06

Genitorialità, discriminazioni e famiglia in trasformazione

I casi della Corte UE:

CGUE 26.2.2008, C-506/06, *Mayr*, un caso di licenziamento di una lavoratrice che si sottopone alla fecondazione in vitro;

CGUE 18.3.2014, C-167/12, *CD/ST* e CGUE 18.3.2014, C-363/12, *Z/ A Government department, The Board of management of a community school*, entrambe dedicate al trattamento spettante alla madre committente in due ipotesi diverse di contratto di maternità per surroga trattate dal diritto del Regno Unito e dell'Irlanda

Le riflessioni: La Corte conferma l'esclusione di ogni riconoscimento del congedo di maternità anche se la madre, come nel caso irlandese, «dopo la nascita effettivamente allatti, o comunque possa allattare, al seno il bambino». Il diritto antidiscriminatorio non soccorre nessuna delle madri ricorrenti perché «non costituisce una discriminazione fondata sul sesso il rifiuto di un datore di lavoro di riconoscere un congedo di maternità a una madre committente che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata», come non risulta applicabile la dir. 2000/78 perché «non costituisce una discriminazione fondata sull'handicap il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione a una lavoratrice che sia incapace di sostenere una gravidanza e si sia avvalsa di un contratto di maternità surrogata».

Discriminazione indiretta – Nozione legale

Situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi **apparentemente neutri** possono mettere in una situazione di **particolare svantaggio** le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, **a meno che detta disposizione, criterio o prassi** siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

Profili interpretativi

Il perfezionamento tri-fasico della fattispecie discriminatoria

1. Il criterio o una prassi apparentemente neutri
2. La posizione di particolare svantaggio (del gruppo ... rispetto agli appartenenti ad un altro gruppo)
3. Il giudizio di oggettiva giustificazione del criterio o della prassi [finalità legittima e mezzi impiegati appropriati e necessari: art. 2, co.2, lett. b)]

Focus CGUE

- La sentenza Danfoss del 17-10-89 (causa 109/88) e i sistemi di classificazione del personale indirettamente discriminatori
- Le discriminazioni indirette retributive: Enderby del 27-10-93 C-127/92)
- Il part time e le discriminazioni indirette di genere: Jenkins (31-3-81 causa 96/80)e Bilka (13-5-86, causa 170/84)

Focus previdenza ed età pensionabile

La dir. 2000/78 Considerando (14) La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.

L'accesso alle prestazioni sociali e alla sicurezza sociale

Tra le direttive contro la discriminazione, soltanto quella sull'uguaglianza razziale (2000/43) prevede un'ampia protezione contro le discriminazioni nell'accesso al **sistema di previdenza sociale** e ad altre forme di sicurezza sociale. Comprende l'accesso a prestazioni in natura detenute in comune dallo Stato, come l'assistenza sanitaria pubblica, l'istruzione e il sistema di sicurezza sociale. Tuttavia la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale vieta le discriminazioni fondate sul sesso nell'ambito più limitato della **sicurezza sociale**.

La protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria

Sussiste incertezza circa l'estensione precisa di questo ambito, in quanto la direttiva sull'uguaglianza razziale non ne contiene una definizione e la giurisprudenza della Corte di Giustizia non se ne è ancora occupata.

La direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale prevede la parità di trattamento in relazione ai regimi legali di sicurezza sociale.

La parità di genere: il sistema regolativo UE



Dir. 79/7 sulla parità nei regimi pubblici obbligatori di sicurezza sociale (non confluita nella dir. 2006/54)



Dir. 86/378 sulla parità nei regimi professionali di sicurezza sociale (confluita nella dir. 2006/54 di rifusione)



Dir. 2004/113 sulla parità di genere nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi

con riguardo al primo pilastro: i regimi di previdenza legale

Parità di trattamento in materia di sicurezza sociale

Dir. 96/87 del Consiglio del 20 dicembre 1996, 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

Dir. 86/613 del Consiglio sulla parità di trattamento fra lavoratori che esercitano un'attività autonoma, sostituita dalla dir. 2010/41

Dir. 86/378 del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

Dir. 79/7 del Consiglio del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale

Il campo di applicazione del principio di parità

1. La presente direttiva si applica :

a) ai regimi legali che assicurano una protezione

contro i rischi seguenti :

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
- disoccupazione ;

b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi. (regimi complementari, integrativi o sostitutivi)

2. La presente direttiva non si applica alle disposizioni concernenti le prestazioni ai superstiti, né a quelle concernenti le prestazioni familiari, a meno che non si tratti di prestazioni familiari concesse a titolo di maggiorazioni di prestazioni spettanti per i rischi di cui al paragrafo 1 , lettera a).

L'applicazione del principio

Articolo 4

1. 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 di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi,
- 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.

Un esempio recente di applicazione della direttiva 79/7: il caso X (C-318/13)

Non è conforme all'art. 4.1. della direttiva l'applicazione quale fattore attuariale per il calcolo di una prestazione previdenziale versata per un infortunio sul lavoro della differenza di speranza di vita tra gli uomini e le donne, laddove l'applicazione di tale fattore faccia sì che il risarcimento versato a titolo di tale prestazione risulti inferiore, quando sia concesso ad un uomo, rispetto a quello che percepirebbe una donna di pari età che si trovi in situazione analoga

Un caso di discriminazione indiretta: Part-time e accesso alla pensione di vecchiaia (Caso Moreno C-385/11)

L'articolo 4 della direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, dev'essere interpretato nel senso che osta, in circostanze come quelle oggetto del procedimento principale, alla normativa di uno Stato membro che esiga dai lavoratori a tempo parziale, costituiti in grande maggioranza da donne, rispetto ai lavoratori a tempo pieno, un periodo contributivo proporzionalmente maggiore ai fini dell'eventuale concessione di una pensione di vecchiaia di tipo contributivo il cui importo è proporzionalmente ridotto in funzione del loro tempo di lavoro.

Le eccezioni al principio di parità (da interpretare restrittivamente)

Articolo 7

1 . La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione :

- a) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni;
- b) i vantaggi accordati in materia di assicurazione vecchiaia alle persone che hanno provveduto all'educazione dei figli ; l'acquisto di diritti alle prestazioni a seguito di periodi di interruzione del lavoro dovuti all'educazione dei figli ;
- c) la concessione di diritti a prestazioni di vecchiaia o di invalidità in base ai diritti derivati della consorte :
- d) la concessione di maggiorazioni delle prestazioni a lungo termine di invalidità, di vecchiaia, di infortunio sul lavoro o di malattia professionale per la consorte a carico ;
- e) le conseguenze risultanti dall'esercizio, anteriormente all'adozione della presente direttiva, di un diritto di opzione allo scopo di non acquisire diritti o di non contrarre obblighi nell'ambito di un regime legale.

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le materie escluse ai sensi del paragrafo 1 al fine di valutare se, tenuto conto dell'evoluzione sociale in materia, sia giustificato mantenere le esclusioni in questione.

Il coordinamento tra contributi-prestazioni-età pensionabile coinvolti nel pensionamento: difficoltà

Caso Barber: la Corte ha considerato retribuzione (assoggettata al Trattato e alla dir. Sulla parità di trattamento retributivo) sia i contributi pensionistici sia le prestazioni conseguenti ad un sistema pensionistico privato di qualunque genere: sono stati giudicati discriminatori gli schemi pensionistici negoziati a livello aziendale anche se di natura sostitutiva e complementare

La conseguenza? La Corte cambia idea e include l'età pensionabile dall'operatività del principio di parità ritenuta non attinente alle "condizioni di lavoro" ma alla normativa previdenziale e non ricompresa quindi nella dir. 76/207 (oggi dir. 2006/54). Facendo rientrare tutte le componenti dei sistemi pensionistici di origine negoziale nell'ambito dell'art. del Trattato sulla parità di trattamento (oggi art. 157 TFUE), la Corte arriva ad estendere il principio di parità anche all'età pensionabile perché il trattato non prevede eccezioni. Stessa considerazione per i prepensionamenti e per le prestazioni versate ai dipendenti in caso di licenziamenti economici.

La questione dell'età pensionabile

Nella previdenza pubblica può rimanere differenziata

- Art.7.1. lett. A dir. 79/7

Regimi professionali di sicurezza sociale (natura retributiva)

- Art. 2.1. lett. F dir. 2006/54

La questione dell'età pensionabile nel pubblico impiego: la pronuncia C-46/07 Commissione contro Repubblica italiana

Mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia a età diverse a seconda che siano uomini o donne, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi di cui all'art. 141 CE.

Molestie – Nozione legislativa

Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di [razza o di origine etnica, età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali o religiose] e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri

I profili interpretativi

Molestie e discriminazioni: la dignità e l'eguaglianza (o parità di trattamento) e il giudizio di comparazione ...
problemi dottrinali?

Scolorazione del concetto di discriminazione ...

Rinvio alla sentenza Coleman

Focus CGUE: Coleman 2008

La direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a).

La parità "oltre" il lavoro: la questione delle assicurazioni

I contratti di assicurazione alla prova della parità di genere: il caso *Test Achats* alla Corte di Giustizia Ue: questioni non strettamente tecniche ma tecnico politiche vista la correlazione con il mercato delle assicurazioni

Il caso *Test Achats* alla CGUE: la questione giuridica non verte sul rifiuto di concludere un contratto di assicurazione in base al genere (sanzione penale in Francia, fenomeno statisticamente poco rilevante)

La questione giuridica è relativa alla definizioni dei premi assicurativi e dei relativi benefici/prestazioni

La direttiva, il rinvio, la sentenza 1° marzo 2011, il ragionamento giuridico sulle deroghe alla parità di trattamento

Art. 5, Fattori attuariali, 1° e 2° paragrafo

«1. Gli Stati membri provvedono affinché al più tardi in tutti i nuovi contratti stipulati dopo il 21 dicembre 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.

2. Fatto salvo il paragrafo 1, gli Stati membri possono decidere anteriormente al 21 dicembre 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 dicembre 2007 tenendo conto della relazione della Commissione di cui all'articolo 16 e trasmettono i risultati del riesame alla Commissione.

Il giudizio della Corte

Una disposizione siffatta, che consente agli Stati membri interessati di mantenere senza limiti di tempo una deroga alla regola dei premi e delle prestazioni *unisex*, è contraria alla realizzazione dell'obiettivo della parità di trattamento tra donne e uomini perseguito dalla direttiva 2004/113 ed è incompatibile con gli artt. 21 e 23 della Carta. L'invalidità non è, però, stabilita come avviene di norma con effetto retroattivo, né con effetto a far data dalla sentenza, ma solo al termine di un congruo periodo transitorio, individuato dalla Corte nel 21 dicembre 2012, data per la quale è prevista la revisione della direttiva in base all'art. 16 della stessa

Gli effetti giuridici di breve periodo

Scontato che la sentenza si applica ai contratti futuri (stipulati dopo il 21 dicembre 2012)

Occorre tentare di verificare l'effetto della sentenza sui contratti in corso

La Corte non risolve il problema, l'Avvocato generale suggerisce di concedere un congruo periodo transitorio per consentire l'adeguamento alla nuova regola, ma al termine di tale periodo l'applicazione del principio di parità ai contratti in corso va garantita

Il peso del precedente ... *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance C- 262/88*

Per consolidare il principio di parità di trattamento tra uomini e donne, la CGUE parla il linguaggio dei diritti fondamentali e agisce da giudice costituzionale.

Non può esserci nessuna conclusione diversa da questa per la presentazione di oggi.

Grazie per l'attenzione