

Nota CGIL a commento della sentenza della Corte di Giustizia europea in materia di età pensionabile delle donne pubbliche dipendenti.

La lettura della sentenza con cui la Corte di Giustizia europea ha condannato l'Italia per essere venuta meno agli obblighi sanciti dall'art.141 CE (parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile) "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" lascia veramente sconcertati soprattutto per l'impressionante incapacità o forse la voluta incapacità del governo italiano a sostenere la validità delle sue ragioni. La Corte sostiene, infatti, che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP non si configura come un regime legale di pensionamento (vedi INPS) al quale sarebbe stata applicabile la direttiva 79/7 CEE del Consiglio Europeo del 19 dicembre 1978 (relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale) che dà la possibilità di stabilire età pensionabili diverse tra i sessi, bensì si configura come un regime professionale dedicato ad una particolare categoria di lavoratori, al quale si applicano gli obblighi antidiscriminatori sanciti dall'art.141 CE in materia di parità di retribuzione tra uomini e donne. La Corte sostiene altresì che la pensione che viene erogata ai pubblici dipendenti si configura come continuazione della retribuzione percepita durante l'attività lavorativa, che tale pensione viene erogata dallo stesso datore di lavoro (lo Stato), e che essendo tale pensione, commisurata agli anni di contribuzione versata e calcolata o sull'ultima retribuzione percepita o sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi dieci anni, costituisce retribuzione ai sensi dell'art.141 CE.

Secondo la Corte quindi risultano soddisfatti tutti i tre criteri individuati dalla giurisprudenza della stessa Corte affinché il regime pensionistico INPDAD sia considerato non legale ma professionale.

E' da rilevare che nella disamina della legislazione riguardante l'INPDAP la stessa Corte fa, comunque, notare che l'Istituto applica la stessa normativa sull'età pensionabile prevista dall'INPS per la generalità dei lavoratori dipendenti. A nulla rilevando, secondo la Corte stessa, il fatto che la definizione di una diversa età pensionabile tra lavoratrici pubbliche e lavoratrici dipendenti da privati possa oggettivamente determinare ingiustificate disparità di trattamento tra le lavoratrici.

Ciò che ha scatenato la questione discriminatoria per la Corte è l'articolo 2, comma 21, della legge 335/1995, che, (proprio per garantire l'applicazione della stessa normativa sull'età pensionabile sia ai lavoratori dipendenti da privati sia ai lavoratori pubblici), ha stabilito, a decorrere dal 1 gennaio 1996, per le lavoratrici del settore pubblico, che prima avevano un'età pensionabile più alta, la possibilità di andare in pensione a 60 anni, "senza – dice la Corte- tuttavia prevedere una facoltà analoga per i dipendenti pubblici di sesso maschile."

E' da evidenziare che la Commissione europea, ritenendo il regime pensionistico gestito dall'INPDAP un regime professionale discriminatorio contrario all'art.141 CE ha manifestato le sue preoccupazioni all'Italia in una lettera amministrativa il 12 novembre 2004. L'Italia ha risposto con una lettera del 10 gennaio 2005, allegando una relazione dell'INPDAP del 23 dicembre 2004.

Il Governo italiano contesta alla Commissione la sua valutazione sul regime pensionistico INPDAP (professionale e non legale) sostenendo che la Commissione stessa non deve tener conto della relazione INPDAP visto che la relazione " si fonda su disposizioni precedenti alla messa in mora dell'Italia e quindi inutilizzabili come elementi di prova." E' da rilevare che l'Italia non ha risposto alla lettera del 18 luglio 2005 con cui la Commissione le comunicava la costituzione in mora. A fronte di un nuovo richiamo della Commissione su questo tema, inviato all'Italia in data 5 maggio 2006, l'Italia ha risposto con una lettera del 17 maggio, allegando una nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che - secondo la Commissione - si basa sostanzialmente sulla natura legale del regime pensionistico INPDAP.

Non abbiamo il testo della memoria difensiva elaborata dallo Stato Italiano, ma dal testo della sentenza si evince che solo "all'udienza dinanzi alla Corte, la Repubblica italiana ha sostenuto, infine, che la fissazione di un'età pensionabile diversa a seconda del sesso è giustificata dall'obiettivo di eliminare le discriminazioni a danno delle donne esistenti ancora nell'evoluzione del contesto socio culturale."

Anche rispetto a questa questione la Corte ha ritenuto che "la fissazione ai fini del pensionamento, di una condizione di età diversa a seconda del sesso non è tale da compensare gli svantaggi ai quali sono esposte le carriere dei dipendenti pubblici di sesso femminile aiutando queste donne nella loro vita professionale e ponendo rimedio ai problemi che loro possono incontrare durante la loro vita professionale" Tutto ciò sempre con riferimento all'art.141 CE che autorizza gli stati membri a mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici diretti ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali, contribuendo ad aiutare la donna a vivere la propria vita lavorativa su un piano di parità rispetto all'uomo.

Ciò che ci sembra sia stato completamente assente nella difesa fatta dall'Italia (oltre ovviamente al non aver avuto la capacità di motivare il carattere previdenziale del regime INPDAP) è il fatto che nulla è stato detto in merito alla possibilità che hanno tutte le lavoratrici italiane di continuare a lavorare fino al compimento del 65 anno di età (legge di parità 903 del 1977).

La diversa età pensionabile tra uomo e donna non è, quindi, una discriminazione per la donna, ma una possibilità in più, quella di scegliere se continuare o meno a lavorare.

Andare in pensione a 60 anni non è un obbligo.

Le donne che vogliono continuare a lavorare possono farlo, **anzi le dipendenti pubbliche possono, se vogliono, continuare a lavorare fino a 67 anni.**

Per proseguire l'attività lavorativa le lavoratrici sono tenute, in base a quanto previsto dall'art.30 del decreto legislativo 198/2006 (che ha reintrodotto una

disposizione già a suo tempo dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale), a darne comunicazione al datore di lavoro almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia. Si tratta comunque di una comunicazione della quale il datore di lavoro deve semplicemente prendere atto.

C'è da dire, inoltre, che con la riforma previdenziale del 1995 era stata introdotta in Italia la possibilità del pensionamento flessibile con età 57- 65 anni, uguali per uomini e donne. Tale sistema è stato stravolto dalla riforma Maroni (legge 243 del 2004) che ha introdotto anche nel sistema contributivo l'età pensionabile fissa e obbligatoria: 60 anni per le donne, 65 per gli uomini.

Come CGIL abbiamo sempre sostenuto con forza la necessità di ripristinare la flessibilità dell'età pensionabile: prima di tutto perché un sistema contributivo senza flessibilità non ha senso, e, poi, perché la flessibilità in uscita è, a nostro avviso, l'unico strumento valido per coniugare una reale parità di trattamento tra uomo e donna con l'esercizio delle opportunità individuali e della libera scelta. La flessibilità in uscita è, inoltre, l'unico strumento che permette un vero innalzamento delle età medie di pensionamento.

E' del tutto evidente che la sentenza della Corte di Giustizia ha riaperto il dibattito, comunque sempre aperto, sull'aumento dell'età pensionabile delle donne. Bisognerebbe che sulla questione potessero dire la loro le lavoratrici e non le opinioniste, che sbracciandosi a favore della sentenza pensano che finalmente verranno abbandonate delle "tutele fittizie".

Ma è giusto parlare di età pensionale identica fra uomo e donna, quando non c'è nessun altro elemento di parità che si è realizzato? Tutti gli studi della Commissione europea confermano che le donne in Italia e in Europa studiano di più, ma vengono assunte meno, hanno meno opportunità di lavoro, a parità di lavoro hanno retribuzioni più basse, hanno meno opportunità di carriera o sono addirittura costrette al licenziamento in caso di maternità, hanno lavori saltuari, precari, discontinui, part-time, hanno a loro completo carico il lavoro di cura (ciò si verifica soprattutto nei Paesi dell'Europa del Sud) ecc. ecc. ecc..... La sentenza della Corte di giustizia si applica solo all'INPDAP, ma è evidente che un'applicazione della sentenza in tal senso creerebbe ingiustificate disparità di trattamento tra le lavoratrici. La sentenza, dunque, non si applica all'INPS che si configura come regime legale, cui si applica la Direttiva 79/7 CEE. Le sentenze della Corte di Giustizia per infrazione devono essere applicate dallo Stato condannato: in caso di non applicazione si sviluppa di nuovo una fase di precontenzioso e contenzioso, che non mette in discussione il merito, ma solo la condanna a sanzioni pecuniarie da parte dello Stato inadempiente.

Ci auguriamo che prevalga il buon senso e che il Governo, prima di assumere qualsiasi decisione in merito o prima di procedere a eventuali modifiche legislative, apra un serio confronto con le parti sociali.

Morena Piccinini