

COMMENTO DEL SERVIZIO POLITICHE FISCALI E PREVIDENZIALI DELLA UIL SULLA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA IN MATERIA DI ETÀ PENSIONABILE DELLE DONNE DEL SETTORE PUBBLICO.

Il dibattito che si è acceso in queste ultime ore sull'età pensionabile delle donne, si basa in particolar modo sulla sentenza della Corte di Giustizia Europea, quarta sezione, del 13 novembre 2008.

In tale sentenza, relativa alla causa C-46/07, la Corte ha giudicato lo Stato Italiano inadempiente rispetto all'articolo 141 del trattato CE sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile in merito al regime pensionistico dei dipendenti pubblici (INPDAP).

Il problema nasce dalla particolare situazione italiana per la quale la pensione dei pubblici dipendenti non rientra nel sistema previdenziale obbligatorio INPS ma è gestita autonomamente dalla stessa pubblica amministrazione per mezzo dell'INPDAP.

Stante questa situazione la Corte di Lussemburgo ha individuato il regime INPDAP - dove è lo stesso datore di lavoro che paga la prestazione e che si configura quindi come "proseguimento della retribuzione" - non già come un regime legale di pensionamento, bensì come un regime professionale per una particolare categoria di lavoratori e, pertanto, ritenuto discriminatorio nel momento in cui differenzia, tra uomo e donna, l'età per accedervi.

Ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE, infatti, ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

È in questa particolare situazione che si riscontra dunque la sostanziale "incomprensione" tra la Corte europea e il sistema italiano. La Corte giudica la pensione erogata ai dipendenti pubblici come continuazione della retribuzione percepita durante l'attività lavorativa e la inserisce nell'articolo 141 CE e non invece

nella direttiva 79/7 CEE sulla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale che dà invece agli Stati la facoltà – motivandola – di mantenere età pensionabili diverse tra sessi (*“Gli Stati membri informano la Commissione dei motivi che giustificano l'eventuale mantenimento delle disposizioni esistenti”*).

Gli argomenti presentati dall'Italia sul funzionamento del regime pensionistico gestito dall'INPDAP - tesi a dimostrare che tale regime costituisce in realtà un vero e proprio regime previdenziale e, in quanto tale, rientrante nell'ambito di tale direttiva - non sono stati accolti dalla Corte.

Per i giudici europei, i dipendenti pubblici che beneficiano di un regime pensionistico devono essere considerati come una categoria particolare di lavoratori distinti dagli altri soltanto in ragione delle caratteristiche peculiari che disciplinano il loro rapporto di lavoro con lo Stato, con altri enti o datori di lavoro pubblici.

In ragione di ciò la Corte ha dedotto che i dipendenti pubblici che beneficiano del sistema pensionistico gestito dall'INPDAP sono appunto una categoria particolare di lavoratori ma che la pensione versata in forza del detto sistema costituisce però, per la sentenza in questione, una forma di retribuzione e un regime professionale ai sensi dell'art. 141 CE.

Per la Corte di Giustizia europea - d'altra parte - perché un regime possa considerarsi professionale ai sensi dell'articolo richiamato, occorre che vengano soddisfatte tre condizioni essenziali:

1. che la pensione interessi soltanto una categoria particolare di lavoratori
2. che sia direttamente funzione degli anni di servizio prestati
3. che il suo importo sia legato all'ultima retribuzione del dipendente

Ricorrendo per i giudici di Lussemburgo queste condizioni la pensione INPDAP è stata qualificata come retribuzione ai sensi proprio dell'art. 141 CE.

Il problema nasce quindi dal fatto che per la Corte il regime pensionistico INPDAP non sia considerato legale, come quello INPS, ma professionale e pertanto discriminatorio.

Prescindendo dall'andamento del dibattimento legato alla causa terminata con questa sentenza, quello che per la UIL va invece con decisione sostenuto – anche in sede europea - è che l'età pensionabile fissata a 60 anni per le lavoratrici pubbliche non è un obbligo stabilito per legge, e quindi una penalizzazione, ma una facoltà in più che alle stesse viene offerta in considerazione di particolari condizioni di natura sociale e lavorativa.

Le donne lavoratrici possono liberamente scegliere di proseguire comunque il lavoro fino ai 65 anni, come già stabilisce l'art. 4 della legge 903/77 (*“le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini”*).

Non c'è alcuna discriminazione ma semplicemente un'opportunità in più che alle donne viene in questo caso concessa. Non occorre quindi elevare l'età pensionabile delle donne perché già oggi, volontariamente, possono decidere di continuare a lavorare.

Per la UIL, tra l'altro, andrebbe meglio inquadrata la questione nell'ambito del sistema previdenziale italiano riformato dalla 335/95.

Con l'introduzione del sistema contributivo appare evidente che intervenire in modo obbligatorio sull'età pensionabile non avrebbe senso in un meccanismo nel quale la prestazione è ormai direttamente e strettamente legata ai contributi effettivamente versati.

Sarebbe semmai più opportuno mantenere e potenziare il sistema flessibile previsto dalla stessa 335/95.

A parere della UIL, infatti, la legge Dini è già intervenuta in modo coraggioso ed incisivo sul sistema mettendolo al riparo da ulteriori “rivoluzioni” o ventilati interventi di innalzamento obbligatorio dell'età di pensionamento.

Già la 247/07, inoltre, ha disegnato un aumento graduale dell'età di pensionamento di anzianità permettendo di raggiungere un quadro di equilibrio economico e sociale che non crediamo debba essere mutato.

Lanciare ipotesi di interventi in tema previdenziale rischia tra l'altro di scatenare incertezze tra i lavoratori favorendo, come è successo già in passato, la fuga dal lavoro di migliaia di persone a danno proprio del sistema.

Per la UIL sarebbe invece più utile dare completa attuazione alla 247/07 istituendo la Commissione Governo-Parti Sociali per lo studio di una revisione equa dei coefficienti di trasformazione e varando in tempi brevi la normativa sui lavori usuranti, così da permettere ai lavoratori interessati di poter accedere ad un diritto loro riconosciuto ma, al momento, di fatto negato.