

Discriminazione per genere alla pensione di vecchiaia: discriminate le donne e gli uomini? Ed i lavoratori a termine?

di F. Andretta - 21 marzo 2018

L'ordinanza emessa dalla CGUE nel febbraio 2018 nella causa C-142/17 riconosce ancora una volta la violazione del principio di non discriminazione per genere nella normativa italiana sulla maturazione dell'età pensionistica tra uomo e donna a tempo indeterminato.

Il caso si riferisce al pensionamento delle ballerine di una importante fondazione lirico sinfonica dopo le riforme, nel 2010, sia del regime pensionistico di parità tra uomo e donna (d.lgs. n. 5/2010), sia della mutata età di accesso alla pensione di vecchiaia per i tetrici in generale, trasposta dall'età di 47 anni per le donne e 52 anni per gli uomini a quella univoca di 45 anni (d.l. n. 64/2010 convertito con modificazioni nella l.n. 100/2010). La l. n. 100/2010 ha previsto come regime transitorio quello, già vigente, della continuità della pregressa età pensionabile (47 anni donne e 52 anni uomini) per i soggetti che tra il 01.07.2010 ed il 01.07.2012 avessero raggiunto i 45 anni di età: in tal caso, con opzione rinnovabile annualmente, i tetrici dovevano comunicare, almeno tre mesi prima del compimento dell'età anagrafica (unico requisito di accesso alla pensione di vecchiaia) ovvero entro due mesi dall'entrata in vigore della l. n. 100/2010 (entrata in vigore il 01.07.2010) la propria volontà di rimanere in servizio; volontà che andava dunque rinnovata ogni anno sino al limite massimo del compimento di 47 anni per le donne e 52 per gli uomini.

L'intervento della CGUE, con parere favorevole della Commissione Europea rappresentata dall'agente Juliane Kokott, ha ritenuto, su rimessione della Corte di Cassazione, che una norma siffatta non solo non garantisse la piena parità di genere tra uomo e donna nell'accesso alla pensione di vecchiaia, col che sancendo e ribadendo (C. giust., 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punto 26) che trattasi di discriminazione diretta allorché si crei disparità di trattamento nel concepire ed attuare una norma che preveda per gli uomini una età più alta per la collocazione in quiescenza rispetto a quella minore delle donne (sussistendo anche il riverbero di una disparità di retribuzione *ex art. 157 TFUE.*), bensì anche che il sottoporre a decadenza l'esercizio del diritto delle donne nell'accesso alla pensione di vecchiaia alla medesima età è norma anch'essa frutto di discriminazione diretta, in quanto limitativa del pieno diritto delle donne di essere collocate in pensione per vecchiaia ad una età pari a quella degli uomini.

La discriminazione dunque sussiste non solo nella diversa età per cui il genere femminile viene posto in pensione di vecchiaia, ma anche quando, pur in presenza di una norma che potenzialmente garantisca la stessa età ed imponga al contempo alle donne la comunicazione, a cadenza annuale e sotto pena di decadenza, di avvalersi della facoltà (*rectius* del diritto potestativo) di rimanere in servizio.

Medesima opzione, va rilevato, è stata costituita dalla l. n. 100/2010 per la prosecuzione in servizio degli uomini nella vigenza del predetto regime transitorio.

Quel che dunque ci si domanda è: se per le donne è discriminatoria una norma che preveda una diversa età (47) per l'accesso alla pensione di vecchiaia rispetto a quella degli uomini (52) – si da doversi garantire il collocamento in quiescenza anche per le donne a 52 anni – e che è ugualmente discriminatorio prevedere una limitazione e/o un impedimento alla piena parità tra uomo e donna laddove si consenta l'esercizio di un diritto sottoposto a decadenza ed a rinnovo annuale, gli uomini che invece, laddove hanno maturato il 45° anno di età tra il 01.07.2010 ed il 01.07.2012, non hanno esercitato il rinnovo annuale (o non lo abbiano fatto tempestivamente incorrendo nella dedotta decadenza), vanno reputati discriminati rispetto alle donne, essendo alle stesse garantito con l'ordinanza del 09 febbraio 2018 della C. giust. il collocamento in pensione non prima del 52° anno di età?

Può essere considerata discriminazione diretta il sistema del rinnovo annuale anche per gli uomini fino al 52° anno in quanto impeditivo del raggiungimento di una età pensionabile pari rispetto a quello delle donne, adesso che per le stesse è asseverato il diritto ad andare in pensione non prima dei 52 anni senza che sia subordinato ad alcuna condizione o facoltà? E poi, alla luce della Clausola 4 dell'Accordo Quadro della dir. 70/1999/CE, può ritenersi discriminatorio, a danno dei lavoratori a termine delle fondazioni lirico sinfoniche, il regime pensionistico appena commentato in quanto espressamente previsto solo per i lavoratori a tempo indeterminato?

Francesco Andretta, avvocato in Napoli

Visualizza il documento: [C. giust., ord. 8 febbraio 2018, C-142/17 e 143/17](#)