

La Corte di Giustizia elimina una discriminazione positiva ad effetto negativo sul lavoro femminile

di Roberta Alfano

La Corte di giustizia, con la sentenza relativa alla causa C-46/07 emessa il 13 novembre scorso, ha condannato l'Italia, su giudizio promosso dalla Commissione per inadempimento, ai sensi dell'art. 226 CE(1), a eliminare l'elemento discriminatorio relativo alla diversa età pensionabile - 60 anni per le donne e 65 per gli uomini - , dei dipendenti pubblici INPDAP. La Corte ha, infatti, evidenziato che tale limite contrasta con quanto stabilito dall'art. 141 del Trattato CE, in tema di discriminazioni, basate sul sesso, ai fini retributivi. L'articolo 141 Ce vieta qualsiasi discriminazione in materia di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, quale che sia il meccanismo che genera questa ineguaglianza.

La Commissione ha chiesto ed ottenuto dalla Corte una condanna contro la Repubblica Italiana, che mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia a età diversa a seconda se siano uomini o donne, è venuta meno a quanto previsto dal Trattato.

La Corte non ha accolto gli argomenti formulati dalla Repubblica italiana, secondo cui: "i limiti di età, fissati a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne, sono uniformemente stabiliti, sia per lavoratori iscritti all'INPS che per i lavoratori iscritti all'INPDAP; pertanto, la normativa contestata manterrebbe, proprio in quanto conforme a quella applicabile alle categorie di lavoratori iscritti all'INPS, una valenza generale, tale da far considerare il regime pensionistico gestito dall'INPDAP come avente natura legale". "La fissazione di un'età pensionabile diversa a seconda del sesso è giustificata dall'obiettivo di eliminare discriminazioni a danno delle donne esistenti ancora nell'evoluzione del contesto socioculturale". Ad avviso della Corte, invece, "gli argomenti della Repubblica italiana, relativi al metodo di finanziamento del regime pensionistico gestito dall'INPDAP, alla sua organizzazione ed alle prestazioni diverse dalle pensioni che esso conferisce, diretti a dimostrare che tale regime costituisce un regime previdenziale che non rientra nel campo di applicazione dell'articolo 141 CE, non possono essere accolti. Inoltre, il fatto che l'età pensionabile sia fissata in maniera uniforme per i lavoratori che rientrano nel regime di cui è causa e per quelli che rientrano nel regime generale, ossia il sistema pensionistico gestito dall'INPS, non è pertinente per la qualificazione della pensione versata dal regime pensionistico gestito dall'INPDAP".

La Corte ha rilevato che, secondo costante giurisprudenza(2), l'art. 141 CE vieta qualsiasi discriminazione in materia di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, quale che sia il meccanismo che genera tale ineguaglianza: la fissazione di un requisito di età che varia secondo il sesso per la concessione di una pensione è in contrasto con tale articolo. Tale pensione, per costante giurisprudenza(3), costituisce una retribuzione ex art. 141 CE. Il trattamento infatti è caratterizzato da continuità per quanto riguarda il datore di lavoro, è «direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati» e l'importo è calcolato in base all'ultima retribuzione. In questo modo, il trattamento è considerato «comparabile» a quello «che verserebbe un datore di lavoro privato ai suoi ex dipendenti». A nulla è valsa la precisazione del Governo italiano, che ha segnalato come, a seguito della riforma previdenziale il trattamento – calcolato con il sistema retributivo – tenga conto della media delle retribuzioni percepite nell'ultimo decennio e dei relativi contributi. Secondo la Corte, infatti, rispetta il criterio di commisurazione allo stipendio anche una pensione il cui importo è calcolato sulla base del valore medio della retribuzione percepita durante un periodo limitato nel tempo e riferito agli anni immediatamente precedenti il pensionamento. L'assegno Inpdap, dunque, è «retribuzione» secondo l'articolo 141 del Trattato, che definisce tale il «trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente (...) dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo». Gli Stati devono assicurare la parità di retribuzione tra lavoratori, donne e uomini, «per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore». Si possono anche riconoscere – ricorda la Corte di giustizia – «vantaggi specifici», diretti

ad agevolare l'esercizio di un'attività professionale o a evitare o compensare svantaggi nelle carriere. In questa prospettiva – consentita n.4 dell'articolo 141 del Trattato – non rientra però la differenziazione dei requisiti anagrafici, che non incide sull'andamento della carriera» e sulle difficoltà che le donne possono incontrare durante la vita lavorativa.

Anche se l'articolo 141, n. 4, Ce autorizza gli Stati membri a mantenere o a adottare misure che prevedano vantaggi specifici, diretti a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali, al fine di assicurare una piena uguaglianza tra uomini e donne nella vita professionale, non se ne può dedurre che questa disposizione consente la fissazione di una tale condizione di età diversa a seconda del sesso. Infatti, i provvedimenti nazionali contemplati da tale disposizione debbono contribuire ad aiutare la donna a vivere la propria vita lavorativa su un piano di parità rispetto all'uomo (...) ponendo rimedio ai problemi che esse possono incontrare durante la loro carriera professionale.

La Repubblica Italiana è tenuta a conformarsi, sotto minaccia di una nuova procedura di infrazione e una nuova condanna "in automatico", accompagnata questa volta da una sanzione economica.

La sentenza è destinata a far discutere. La Corte di giustizia non ha indicato soluzioni che tengano conto della sostenibilità finanziaria di tale operazione, per permettere l'innalzamento del requisito anagrafico, posto che tale decisione spetta al legislatore nazionale.

Tuttavia dalla motivazione ineccepibile con cui la Corte di Giustizia ha dedotto la violazione da parte della Repubblica italiana degli obblighi posti dall'art. 141 del Trattato C.E., è possibile trarre qualche utile indicazione.

Il regime tributario dei redditi da lavoro penalizza fiscalmente la famiglia e il lavoro femminile, rispetto ai sistemi vigenti negli altri Paesi europei.

Una situazione resa ancora più grave dalla discriminazione positiva ad effetti negativi determinata dalla diversa età pensionabile, anticipata di cinque anni per le lavoratrici.

L'aspetto più interessante della decisione è quindi costituito non tanto dall'obbligo per il legislatore nazionale di rimuovere questa disposizione obiettivamente discriminante, ma dalle ricadute che essa dovrà necessariamente avere sul regime contributivo e su quello fiscale del lavoro femminile.

Un'occasione quindi da non perdere per restituire razionalità e competitività al nostro claudicante modello di imposizione personale.

«Inadempimento di uno Stato – Art. 141 CE – Politica sociale – Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Nozione di “retribuzione” – Regime pensionistico dei dipendenti pubblici»

Nella causa **CI46/07**,

avente ad oggetto un ricorso per inadempimento, ai sensi dell'art. 226 CE, presentato il 1° febbraio 2007,

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dalla sig.ra L. Pignataro Nolin e dal sig. M. van Beek, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo, ricorrente,

contro

Repubblica italiana, rappresentata dal sig. I.M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dal sig. G. Fiengo e dalla sig.ra W. Ferrante, avvocati dello Stato, con domicilio eletto in Lussemburgo, convenuta,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta dal sig. K. Lenaerts, presidente di sezione, dai sigg. T. von Danwitz (relatore), E. Juhász, G. Arestis e J. Malenovský, giudici,

avvocato generale: sig. M. Poiares Maduro

cancelliere: sig. B. Fülöp, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 22 maggio 2008,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Col suo ricorso, la Commissione delle Comunità europee chiede alla Corte di dichiarare che, mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia a età diversa a seconda se siano uomini o donne, la

Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi di cui all'art. 141 CE.

2 La Repubblica italiana conclude per il rigetto del ricorso e la condanna della Commissione alle spese.

Ambito normativo nazionale

3 La legge 23 ottobre 1992, n. 421 (Supplemento ordinario alla GURI n. 257 del 31 ottobre 1992), fornisce il quadro giuridico del regime pensionistico di cui trattasi nella presente causa. Tale regime si applica ai dipendenti pubblici e agli altri lavoratori del settore pubblico nonché ai lavoratori che in passato avevano prestato servizio per un ente pubblico.

4 Tale regime pensionistico è gestito dall'Istituto nazionale della previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (in prosieguo: l'«INPDAP»), istituito con decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479 (Supplemento ordinario alla GURI n. 178 del 1° agosto 1994, pag. 20).

5 Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 (Supplemento ordinario alla GURI n. 305 del 30 dicembre 1992), disciplina più in dettaglio taluni aspetti del regime pensionistico gestito dall'INPDAP.

6 Ai sensi del suo articolo 5, i dipendenti pubblici hanno diritto alla pensione di vecchiaia nell'ambito del regime gestito dall'INPDAP alla stessa età prevista dal sistema pensionistico gestito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (in prosieguo: l'«INPS») per le categorie generali di lavoratori. L'età normale per il pensionamento di vecchiaia nell'ambito di quest'ultimo sistema è di 60 anni per le donne e di 65 per gli uomini, come risulta dal combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e della tabella A del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503. Per taluni dipendenti pubblici per i quali era stata precedentemente stabilita un'età pensionabile più elevata, l'art. 2, n. 21, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (Supplemento ordinario alla GURI n. 190 del 16 agosto 1995), dispone che, a partire dal 1° gennaio 1996, i dipendenti pubblici di sesso femminile, cui fa riferimento detto art. 5, nn. 1 e 2, possono percepire la pensione di vecchiaia all'età di 60 anni, senza tuttavia prevedere una facoltà analoga per i dipendenti pubblici di sesso maschile.

7 L'articolo 2, n. 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335, avente ad oggetto la riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, precisa che «con effetto dal 1° gennaio 1996, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (Supplemento ordinario alla GURI n. 30 del 6 febbraio 1993), iscritti alle forme di previdenza esclusiva dell'assicurazione generale obbligatoria, nonché per le altre categorie di dipendenti iscritti alle predette forme di previdenza, si applica, ai fini della determinazione della base contributiva e pensionabile, l'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153 [(Supplemento ordinario alla GURI n. 111 del 30 aprile 1969)] e successive modificazioni e integrazioni (...)».

8 L'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, nella versione applicabile alla presente causa, precisa che «per la determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, si considera retribuzione tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza dal rapporto di lavoro». L'ultimo paragrafo di detto articolo prevede che «la retribuzione come sopra determinata è presa, altresì, a riferimento per il calcolo delle prestazioni a carico delle gestioni di previdenza e assistenza sociale interessate».

9 Il regime pensionistico gestito dall'INPDAP garantisce ai propri iscritti la tutela previdenziale per invalidità, vecchiaia, malattia e superstiti. Esso dispone di un bilancio indipendente finanziato con i contributi e la copertura degli eventuali disavanzi è garantita dalle leggi finanziarie annuali.

La fase precontenziosa del procedimento

10 La Commissione, ritenendo il regime pensionistico gestito dall'INPDAP un regime professionale discriminatorio contrario all'art. 141 CE, in quanto prevede per i dipendenti pubblici che l'età pensionabile sia di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne, ha espresso le sue preoccupazioni in una lettera amministrativa del 12 novembre 2004. La Repubblica italiana ha risposto con una lettera in data 10 gennaio 2005, alla quale è stata allegata una relazione dell'INPDAP del 23 dicembre 2004.

11 La Commissione, il 18 luglio 2005, ha inviato alla Repubblica italiana una lettera di costituzione in mora alla quale tale Stato membro non ha risposto.

12 Con lettera del 5 maggio 2006, la Commissione ha inviato un

parere motivato invitando detto Stato membro a adottare i provvedimenti necessari al fine di conformarsi a tale parere entro due mesi a decorrere dalla sua ricezione.

13 La Repubblica italiana ha risposto a tale parere motivato con lettera 17 maggio 2006, cui era allegata una nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, contestando in sostanza la posizione della Commissione relativa alla natura professionale del regime pensionistico gestito dall'INPDAP.

14 La Commissione, non ritenendo soddisfacente la risposta al parere motivato, ha deciso di introdurre il presente ricorso.

Sul ricorso

Argomenti delle parti

15 La Commissione ritiene che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP costituisca un regime discriminatorio contrario all'art. 141 CE in quanto fissa l'età pensionabile a 60 anni per i dipendenti pubblici di sesso femminile, mentre la stessa è fissata a 65 anni per i dipendenti pubblici di sesso maschile.

16 La Commissione sottolinea che la Corte ha confermato, nelle sentenze 17 maggio 1990, causa C1262/88, Barber (Racc. pag. 11889), e 6 ottobre 1993, causa C1109/91, Ten Oever (Racc. pag. 14879), che una pensione corrisposta da un datore di lavoro ad un ex dipendente per il rapporto di lavoro tra loro intercorso costituisce una retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE e che la Corte ha dichiarato, nelle sentenze 28 settembre 1994, causa C17/93, Beune (Racc. pag. 14471); 29 novembre 2001, causa C1366/99, Griesmar (Racc. pag. 19383), nonché 12 settembre 2002, causa C1351/00, Niemi (Racc. pag. 17007), che le pensioni erogate dallo Stato agli ex dipendenti che hanno prestato servizio nel settore pubblico possono costituire una retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE.

17 Nel determinare se una pensione prevista dalla legge, che lo Stato corrisponde ad un ex dipendente, rientri nel campo di applicazione dell'art. 141 CE oppure in quello della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6, pag. 24), la Commissione rinvia ai criteri stabiliti nelle sentenze sopra citate Beune e Niemi. Secondo la Commissione, occorre esaminare se, nella presente causa, siano soddisfatti i tre criteri che risultano da questa giurisprudenza affinché un regime pensionistico sia qualificato come regime professionale, vale a dire che la pensione interessi soltanto una categoria particolare di lavoratori, che sia direttamente funzione degli anni di servizio prestati e che il suo importo sia calcolato in base all'ultimo stipendio del dipendente pubblico.

18 La Commissione, al fine di qualificare il regime pensionistico in questione, fa riferimento alla relazione dell'INPDAP del 23 dicembre 2004, allegata alla lettera della Repubblica italiana del 10 gennaio 2005 e da cui risulta, secondo la Commissione, che la pensione versata nell'ambito di tale regime risponde a questi tre criteri.

19 Secondo la Commissione, il fatto che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP sia disciplinato direttamente dalla legge, non sarebbe sufficiente per escluderlo dal campo di applicazione dell'art. 141 CE. Infatti, nella citata sentenza Beune, la Corte avrebbe esplicitamente respinto questo criterio puramente formale.

20 Inoltre, il fatto che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP sia improntato all'obiettivo di politica sociale di tener conto delle regole del sistema pensionistico gestito dall'INPS riguardante categorie generali di lavoratori non sarebbe sufficiente, secondo la Commissione, per escludere il suddetto regime dal campo di applicazione dell'art. 141 CE.

21 Per di più, secondo la Commissione, che fa riferimento alle sentenze precitate Griesmar e Niemi, è chiaro che la pensione che rientra nel regime pensionistico gestito dall'INPDAP è versata dallo Stato in qualità di datore di lavoro, criterio che la Corte ha ritenuto essenziale.

22 Per quanto riguarda l'argomento della Repubblica italiana relativo alla portata del regime pensionistico gestito dall'INPDAP, la Commissione si basa sulla citata sentenza Niemi in cui la Corte si sarebbe già pronunciata sulla qualifica di un regime professionale che copre diverse categorie di lavoratori concludendo che, qualora siano soddisfatti i tre criteri menzionati al punto 17 della presente sentenza, il fatto che tale regime ricopra diverse categorie di lavoratori non avrebbe alcuna rilevanza.

23 A tal riguardo, la Commissione fa anche riferimento alla sentenza

23 ottobre 2003, cause riunite C14/02 e C15/02, Schönheit e Becker (Racc. pag. I12575), e osserva che la Corte, nella citata sentenza Niemi, ha qualificato come regime professionale un regime che copre diverse categorie di lavoratori, ma tutti appartenenti al settore pubblico e ha così considerato l'insieme dei dipendenti pubblici come una categoria particolare.

24 Infine, la Commissione contesta l'argomento della Repubblica italiana secondo cui l'introduzione di differenziazioni di disciplina dell'età pensionabile in funzione del regime, sia esso l'INPS o l'INPDAP, comporterebbe un'intollerabile disparità di trattamento tra i lavoratori del settore privato e i dipendenti pubblici. Essa sostiene che tale argomento deriva dalla premessa erronea secondo cui il regime pensionistico gestito dall'INPDAP è un regime legale e non un regime professionale. Inoltre, la Commissione fa notare che le similitudini esistenti tra questi due regimi non sarebbero pertinenti.

25 La Repubblica italiana contesta l'inadempimento addebitato facendo valere il carattere legale del regime pensionistico gestito dall'INPDAP.

26 A tal riguardo, tale Stato membro, richiama, in primo luogo, il contesto delle privatizzazioni e delle riforme nel settore del pubblico impiego nel quale si inquadra il regime in questione.

27 Il processo di privatizzazione che la Repubblica italiana ha condotto, a decorrere dagli anni '90, nel settore del pubblico impiego, avrebbe come conseguenza che, ad eccezione di alcune funzioni particolari, quali la magistratura, le forze armate, la diplomazia, le prefetture e l'avvocatura dello Stato, il rapporto di lavoro pubblico è stato progressivamente attratto nella contrattazione collettiva e, successivamente, assimilato in tutto ad un rapporto di impiego privato.

28 In secondo luogo, la Repubblica italiana sottolinea che i limiti di età, fissati a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne, sono uniformemente stabiliti, sia per lavoratori iscritti all'INPS che per i lavoratori iscritti all'INPDAP. Pertanto, la normativa contestata manterrebbe, proprio in quanto conforme a quella applicabile alle categorie di lavoratori iscritti all'INPS, una valenza generale, tale da far considerare il regime pensionistico gestito dall'INPDAP come avente natura legale. Considerata l'avvenuta privatizzazione di quasi tutta l'area del pubblico impiego, l'introduzione di differenziazioni nella fissazione dell'età pensionabile comporterebbe un'intollerabile disparità di trattamento tra i lavoratori.

29 Per evidenziare la natura legale del regime pensionistico gestito dall'INPDAP, la Repubblica italiana fa valere che l'art. 3 del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, prevede un unico e uniforme regime di organizzazione dell'INPDAP e dell'INPS per quanto riguarda gli organi di gestione.

30 A questo stesso fine, la Repubblica italiana sottolinea che l'INPDAP conferisce inoltre ai suoi iscritti prestazioni che non costituiscono il corrispettivo dei contributi versati e pone l'accento sulle modalità di finanziamento del regime pensionistico di cui è causa.

31 In terzo luogo, tale Stato membro contesta il parere della Commissione secondo cui si potrebbero raggruppare in una sola categoria professionale tanti e diversi dipendenti pubblici.

32 La Repubblica italiana fa valere, in quarto luogo, che la Commissione non può basare la sua valutazione del regime pensionistico di cui è causa sulla relazione dell'INPDAP. A tale proposito, questo Stato membro sottolinea che tale relazione si fonda su disposizioni precedenti alla messa in mora e quindi inutilizzabili come elementi di prova. Inoltre, non sarebbe corretto dedurre da tale relazione che la pensione che rientra nel regime pensionistico gestito dall'INPDAP viene calcolata con riferimento agli anni di servizio prestati e allo stipendio percepito. A tal riguardo, il detto Stato membro precisa che il termine «retribuzioni», utilizzato dal legislatore italiano per indicare il sistema di calcolo delle pensioni, dovrebbe essere inteso come riferito ai contributi che su tali retribuzioni sono stati pagati e che, conformemente all'attuazione della riforma che la Repubblica italiana ha condotto a decorrere dagli anni '90, la pensione tiene conto della media delle retribuzioni percepite nel corso degli ultimi 10 anni e dei corrispondenti contributi versati.

33 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 discriminazioni a danno delle donne esistenti ancora nell'evoluzione del contesto socioculturale.

Giudizio della Corte

34 Ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE, 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. In base al n. 2, primo comma, di tale articolo, per retribuzione si intende il salario o trattamento normale di base 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.

35 Occorre ricordare che, per valutare se una pensione di vecchiaia rientri nel campo di applicazione dell'art. 141 CE, soltanto il criterio relativo alla constatazione che la pensione è corrisposta al lavoratore per il rapporto di lavoro che lo unisce al suo ex datore di lavoro, ossia il criterio dell'impiego, desunto dalla lettera stessa dell'art. 141 CE, può avere carattere determinante (sentenze citate supra Beune, punto 43; Griesmar, punto 28; Niemi, punto 44, nonché Schönheit e Becker, punto 56).

36 Certo, questo criterio non può avere un carattere esclusivo, poiché le pensioni corrisposte da regimi legali previdenziali possono, in tutto o in parte, tener conto della retribuzione dell'attività lavorativa (sentenze citate supra Beune, punto 44; Griesmar, punto 29; Niemi, punto 46, nonché Schönheit e Becker, punto 57). Ora, siffatte pensioni non costituiscono retribuzioni ai sensi dell'art. 141 CE (v., in tal senso, sentenze 25 maggio 1971, causa 80/70 Defrenne, Racc. pag. 445, punto 13; 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka-Kaufhaus, Racc. pag. 1607, punto 18; Beune, cit., punto 24 e 44; Griesmar, cit., punto 27, nonché Schönheit e Becker, cit., punto 57).

37 Tuttavia, le considerazioni di politica sociale, di organizzazione dello Stato, di etica o anche le preoccupazioni di bilancio che hanno avuto o hanno potuto avere un ruolo nella determinazione di un regime pensionistico da parte di un legislatore nazionale non possono considerarsi prevalenti qualora la pensione interessi soltanto una categoria particolare di lavoratori, sia direttamente funzione degli anni di servizio prestati e il suo importo sia calcolato in base all'ultimo stipendio del dipendente pubblico (sentenze citate supra Beune, punto 45; Griesmar, punto 30; Niemi, punto 47, nonché Schönheit e Becker, punto 58).

38 Di conseguenza, gli argomenti della Repubblica italiana, relativi al metodo di finanziamento del regime pensionistico gestito dall'INPDAP, alla sua organizzazione ed alle prestazioni diverse dalle pensioni che esso conferisce, diretti a dimostrare che tale regime costituisce un regime previdenziale ai sensi della citata sentenza Defrenne che non rientra nel campo di applicazione dell'art. 141 CE, non possono essere accolti. Inoltre, il fatto che l'età pensionabile sia fissata in maniera uniforme per i lavoratori che rientrano nel regime di cui è causa e per quelli che rientrano nel regime generale, ossia il sistema pensionistico gestito dall'INPS, non è pertinente per la qualificazione della pensione versata dal regime pensionistico gestito dall'INPDAP.

39 Partendo da queste precisazioni circa il senso del termine «retribuzione» nel settore dei regimi pensionistici occorre esaminare se la pensione versata in forza del regime pensionistico gestito dall'INPDAP corrisponda ai criteri ricordati al punto 37 della presente sentenza.

40 Per quanto riguarda il primo criterio, occorre rilevare che i dipendenti pubblici che beneficiano di un regime pensionistico devono essere considerati come una categoria particolare di lavoratori. Infatti, essi si distinguono dai lavoratori di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un comparto economico o di un settore professionale o interprofessionale soltanto in ragione delle caratteristiche peculiari che disciplinano il loro rapporto di lavoro con lo Stato, con altri enti o datori di lavoro pubblici (sentenze citate supra Griesmar, punto 31, e Niemi, punto 48).

41 Ne deriva che i dipendenti pubblici che beneficiano del regime pensionistico gestito dall'INPDAP costituiscono una categoria particolare di lavoratori.

42 Questo risultato non può essere confutato dagli argomenti dedotti dalla Repubblica italiana. In primo luogo, tale Stato membro fa valere che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP comprende, oltre ai dipendenti pubblici, lavoratori del settore pubblico e lavoratori che in passato avevano prestato servizio per un ente pubblico.

43 A tal riguardo, occorre ricordare che il presente ricorso riguarda

solo i dipendenti pubblici, per cui, nella presente causa, non si tratta di determinare se i lavoratori del settore pubblico e i lavoratori che in passato avevano prestato servizio per un ente pubblico costituiscano anch'essi una categoria particolare di lavoratori o se costituiscano, considerati unitamente ai dipendenti pubblici, una sola categoria particolare di lavoratori. Inoltre, il fatto che il regime pensionistico gestito dall'INPDAP si applichi non solo ai dipendenti pubblici ma anche ad altre categorie di lavoratori non può privare i dipendenti pubblici della tutela conferita dall'art. 141 CE allorché gli altri criteri ricordati al punto 37 della presente sentenza sono soddisfatti. Come risulta dal punto 49 della sentenza Niemi sopramenzionata, il fatto che un regime pensionistico comprenda non solo una certa categoria di dipendenti pubblici ma anche l'insieme dei dipendenti dello Stato non ha come conseguenza che la categoria di dipendenti pubblici interessata non possa essere considerata una categoria particolare di lavoratori ai sensi della giurisprudenza della Corte.

44 La Repubblica italiana fa valere, in secondo luogo, che i numerosi e diversi gruppi di dipendenti pubblici non possono essere riuniti in un'unica categoria professionale.

45 A tale riguardo, occorre osservare che, come risulta dal punto 41 della presente sentenza, il regime pensionistico gestito dall'INPDAP si applica ai dipendenti pubblici che costituiscono una categoria particolare di lavoratori. Il fatto che, nell'ambito della categoria dei dipendenti pubblici, si potrebbero identificare diverse categorie non ha rilevanza in quanto questa categoria si distingue, come ricordato al punto 40 della presente sentenza, dagli altri gruppi di lavoratori del settore privato o pubblico per le caratteristiche proprie che disciplinano il rapporto di impiego dei dipendenti pubblici con lo Stato.

46 Di conseguenza, i dipendenti pubblici che rientrano nel regime pensionistico gestito dall'INPDAP costituiscono una categoria particolare di lavoratori ai sensi della giurisprudenza della Corte richiamata al punto 40 della presente sentenza.

47 Per quanto riguarda gli altri due criteri accolti dalla giurisprudenza menzionata al punto 37 della presente sentenza, ossia che la pensione deve essere direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati e il suo importo deve essere calcolato in base all'ultima retribuzione del dipendente pubblico, occorre esaminare se essi siano soddisfatti di modo che la pensione versata in forza del regime pensionistico gestito dall'INPDAP possa essere considerata comparabile a quella che verserebbe un datore di lavoro privato ai suoi ex dipendenti.

48 La Commissione si basa a tal riguardo sulla relazione dell'INPDAP del 23 dicembre 2004, che è stata allegata dalla Repubblica italiana alla sua risposta del 10 gennaio 2005 alla lettera amministrativa della Commissione del 12 novembre 2004. Essa deduce da tale relazione che la pensione versata nell'ambito del regime pensionistico gestito dall'INPDAP viene calcolata con riferimento al numero di anni di servizio prestati dal dipendente e allo stipendio base percepito da quest'ultimo prima del suo pensionamento.

49 La Repubblica italiana, pur contestando queste affermazioni per il motivo che tale relazione è basata su disposizioni precedenti alla messa in mora, ammette tuttavia che, conformemente all'attuazione della riforma che la Repubblica italiana ha condotto a decorrere dagli anni '90, la pensione di cui trattasi tiene conto della media delle retribuzioni percepite nell'ultimo decennio e dei contributi versati corrispondenti.

50 Partendo da quest'ultima constatazione, occorre esaminare se questo metodo di calcolo risponda ai due criteri accolti dalla giurisprudenza della Corte.

51 Per quanto riguarda questi due criteri, la Corte, ai punti 33 e 34 della sentenza Griesman, sopramenzionata, ha qualificato come retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE una pensione il cui importo deriva dal prodotto di una percentuale applicata ad un importo base, il quale è costituito dallo stipendio corrispondente all'ultimo coefficiente retributivo applicabile al dipendente pubblico nel corso degli ultimi sei mesi di attività.

52 Costituisce anche una retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE una pensione il cui importo è calcolato sulla base del valore medio della retribuzione percepita nel corso di un periodo limitato ad alcuni anni immediatamente precedenti il ritiro dal lavoro (v. sentenza Niemi, cit., punto 51) nonché una pensione il cui importo è calcolato sulla base dell'importo di tutti i contributi versati durante tutto il periodo di iscrizione del lavoratore e ai quali si applica un fattore di rivalutazione (v. sentenza

1° aprile 2008, causa C1267/06, Maruko, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 55).

53 Ne deriva che la pensione versata in forza del regime pensionistico gestito dall'INPDAP deve essere qualificata come retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE. Infatti, la base di calcolo di tale pensione risponde ai criteri stabiliti dalla Corte nelle citate sentenze Griesmar, Niemi e Maruko.

54 Pertanto, la pensione versata in forza del detto regime pensionistico costituisce una forma di retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE.

55 Come risulta da una costante giurisprudenza, l'art. 141 CE vieta qualsiasi discriminazione in materia di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, quale che sia il meccanismo che genera questa ineguaglianza. Secondo questa stessa giurisprudenza, la fissazione di un requisito di età che varia secondo il sesso per la concessione di una pensione che costituisce una retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE è in contrasto con questa disposizione (v. sentenze Barber, cit., punto 32; 14 dicembre 1993, causa C1110/91, Moroni, Racc. pag. I16591, punti 10 e 20; 28 settembre 1994, causa C1408/92, Avdel Systems, Racc. pag. I4435, punto 11, nonché Niemi, cit., punto 53).

56 Come sostiene la Commissione, senza essere contraddetta al riguardo dalla Repubblica italiana, il regime pensionistico gestito dall'INPDAP prevede una condizione di età diversa a seconda del sesso per la concessione della pensione versata in forza di tale regime.

57 L'argomento della Repubblica italiana secondo cui la fissazione, ai fini del pensionamento, di una condizione di età diversa a seconda del sesso è giustificata dall'obiettivo di eliminare discriminazioni a danno delle donne non può essere accolto. Anche se l'art. 141, n. 4, CE autorizza gli Stati membri a mantenere o a adottare misure che prevedano vantaggi specifici, diretti a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali, al fine di assicurare una piena uguaglianza tra uomini e donne nella vita professionale, non se ne può dedurre che questa disposizione consente la fissazione di una tale condizione di età diversa a seconda del sesso. Infatti, i provvedimenti nazionali contemplati da tale disposizione debbono, in ogni caso, contribuire ad aiutare la donna a vivere la propria vita lavorativa su un piano di parità rispetto all'uomo [v., per quanto riguarda l'interpretazione dell'art. 6, n. 3, dell'accordo sulla politica sociale concluso tra gli Stati della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (GU 1992, C 191, pag. 91), sentenza Griesmar, cit., punto 64].

58 Ora, la fissazione, ai fini del pensionamento, di una condizione d'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 esse possono incontrare durante la loro carriera professionale.

59 Tenuto conto delle considerazioni che precedono, occorre constatare che, mantenendo in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a ricevere 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.

Sulle spese

60 A norma dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, il soccombente è condannato alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ha concluso per la condanna della Repubblica italiana e quest'ultima è risultata soccombente nei suoi motivi, occorre condannarla alle spese.

Per questi motivi, la Corte (Quarta Sezione) dichiara e statuisce:

1) 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.

2) La Repubblica italiana è condannata alle spese.

Firme

Note

(1)La Commissione, ritenendo il regime pensionistico gestito dall'INPDAP un regime professionale discriminatorio contrario all'art. 141 CE ha espresso le sue preoccupazioni in una lettera

amministrativa del 12 novembre 2004. La Repubblica italiana ha risposto con una lettera in data 10 gennaio 2005, con allegata una relazione dell'INPDAP del 23 dicembre 2004. La Commissione, il 18 luglio 2005, ha inviato alla Repubblica italiana una lettera di costituzione in mora alla quale l'Italia non ha risposto. Con lettera del 5 maggio 2006, la Commissione ha inviato un parere motivato invitando l'Italia a adottare i provvedimenti necessari al fine di conformarsi a tale parere entro due mesi a decorrere dalla sua ricezione. La Repubblica italiana ha risposto a tale parere motivato con lettera 17 maggio 2006, cui era allegata una nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, contestando in sostanza la posizione della Commissione relativa alla natura professionale del regime pensionistico gestito dall'INPDAP. La Commissione, non ritenendo soddisfacente la risposta al parere motivato, ha deciso di introdurre il presente ricorso.

(2) Corte di Giustizia, 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber in Racc. pag. I-1889, punto 32; 14 dicembre 1993, causa C-110/91, Moroni, in Racc. pag. I-6591, punti 10 e 20; 28 settembre 1994, causa C-408/92, Avdel Systems, in Racc. pag. I-4435, punto 11, nonché 12 settembre 2002, causa C-351/00, Niemi, in Racc. pag. I-7007, punto 53

(3) Corte di Giustizia, 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune in Racc. pag. I-4471 ; 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar in Racc. pag. I-9383, nonché 12 settembre 2002, causa C-351/00, Niemi cit.,