

## **Intervento di Benedetto Di Iacovo Presidente Commissione Regionale della Calabria del Lavoro non Regolare**

“Ringrazio la Consigliera Stella Ciarletta per l’invito ma soprattutto per il tema scelto.

Un tema attuale, di grande impatto, sul quale si sta ingenerando un enorme polverone e tantissima confusione, anche sui mass-media.

Confusione sulla quale, per fortuna, almeno in questa occasione, è stata spazzata via dalla brillante e puntuale relazione del Prof. Antonio Viscomi, che sull’argomento non ha lasciato dubbi di sorta. Importanti le altre relazioni. Interessante ed attuale, anche, quella della prof.ssa Maione

Infatti, posso confermare in questa sede, anche il mio pensiero sull’argomento, affermando che la lettura della sentenza con cui la Corte di Giustizia europea ha condannato l’Italia lascia veramente sconcertati soprattutto per l’impressionante incapacità o forse la voluta incapacità del governo italiano a sostenere la validità delle sue ragioni.

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.

La Corte sostiene, erroneamente, 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.

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”*).

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.

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 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 occorre quindi elevare l'età pensionabile delle donne perché già oggi, volontariamente, possono decidere di continuare a lavorare.

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.

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.

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.

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.

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.

E, tuttavia, si può tranquillamente concludere che, al di là delle sanzioni, non è detto che l'eventuale intervento legislativo debba mitigare necessariamente all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne.

D'altro canto, il livellamento sul limite di età, tra uomo e donna, non ha ragion d'essere in presenza dell'attuale regime contributivo: si paga in ragione dei contributi e non dei limiti di età.

Il problema non è, quindi, quello dell'innalzamento dei limiti dell'età pensionabile, quanto quelli di una effettiva condizione di parità donna/uomo, partendo dal fatto che la "maternità" è un valore in se che non può essere oggetto di contrattazione alcuna.

E' assolutamente necessario, quindi, un cambio di passo nelle politiche per le donne! Una "terapia shock" per l'occupazione femminile che potenzi le opportunità offerte alle donne nel mondo del lavoro in tutte le sue forme, dipendente o autonomo, ma anche attraverso lo sviluppo di imprese o micro-imprese, per come l'Assessorato al lavoro della nostra regione ha da tempo cominciato a fare. Questo cambio di passo lo indica il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro che chiede quindi al governo di attuare "un piano di azione straordinario" per l'occupazione femminile che contempli politiche fiscali che avvantaggino l'occupazione femminile. L'obiettivo deve essere quello di contrastare quel blocco di disparità che contraddistingue il lavoro femminile. "Alle politiche di inclusione lavorativa devono affiancarsi politiche di conciliazione dei tempi di cura e dei tempi di lavoro, un welfare di cura che divenga politica per lo sviluppo economico del Paese ed in particolare della nostra regione. E' quanto ha cercato di fare la Giunta regionale, presieduta dal Governatore Agazio Loiero, con il Piano per il lavoro e, soprattutto, con i due Bandi che hanno dispiegato specifici e mirati incentivi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne: uno destinato, attraverso i *vaucher* direttamente alle Donne e l'altro rivolto alle Imprese. La strada è stata imboccata, bisogna insistere e continuare con azioni mirate. Non va, infatti dimenticato, che le Donne che a volta accettano di lavorare in nero, lo fanno per quattro distinte ragioni: necessità, transizione, convenienza e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, appunto. La conciliazione è lo strumento a volte scelto dalle donne ( e sono il 12% di tutto il sommerso) proprio perché così, rende compatibile il lavoro con lo studio o gli impegni familiari. In questi casi le retribuzioni oscillano dai 300 ai 700 €. E questo la dice lunga sulla possibilità di avere poi un trattamento pensionistico adeguato.

**E allora quale età per la pensione?** Anche qui, un paradosso! Dai dati statistici del Fondo pensioni dell'INPS si evince che sono le donne le principali beneficiarie del sistema previdenziale nazionale. Infatti esse sono **5.770.976** contro **3.948.943** uomini. Le donne che percepiscono assegni di anzianità sono soltanto **304.052** mentre gli uomini **1.457.978**. Questo la dice lunga sull'occupazione femminile nel nostro Paese. È chiaro che s'impone una diversa visione del sistema pensionistico che tenga conto delle differenze di genere e dei diversi percorsi personali e familiari delle donne.

Di tutto questo dobbiamo tenerne conto ora!

Questo è il tempo per agire, perché se vogliamo offrire alle nuove generazioni prospettive di una vecchiaia sicura, è in questo momento che dobbiamo costruire un sistema di tutele sociali e di benessere equo per uomini e donne e, dunque, per l'intera società."