

Nota a sentenza Corte costituzionale n. 275/2009

di E. DE CARIS

SOMMARIO: 1. Premessa; 2. La questione; 3. La decisione; 4. Conclusioni.

1. *Premessa.*

La sentenza in esame ha ad oggetto la questione di legittimità costituzionale dell'art. 30 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) in relazione agli articoli 3, 4, 35 e 37 Cost.

Tale questione di legittimità, sollevata dal tribunale di Milano con ordinanza 1° dicembre 2008, riguarda la previsione a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, dell'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia a pena di recedibilità *ad nutum* dal rapporto di lavoro, da parte del datore di lavoro stesso.

2. *La questione.*

Nel corso del giudizio proposto ai sensi dell'art. 414 c.p.c., da una lavoratrice che, al raggiungimento dell'età pensionabile, si era vista intimare il licenziamento dal proprio datore di lavoro per non aver manifestato anticipatamente, ai sensi dell'art. 30 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la propria intenzione di voler proseguire nel rapporto di lavoro, veniva sollevata questione di legittimità del predetto articolo 30 in riferimento agli articoli 3, 4, 35 e 37 della Costituzione.

Ciò in quanto tale disposizione, sostanzialmente, reintroduceva il medesimo onere già contenuto in altre norme di legge, dichiarate costituzionalmente illegittime con precedenti pronunciamenti della Corte Costituzionale¹.

Con tali pronunce, infatti, la Consulta aveva giudicato ormai venute meno quelle ragioni e condizioni che in precedenza potevano giustificare una differenza di trattamento della donna rispetto all'uomo, con conseguente illegittimità di qualsiasi disposizione che differenziasse l'applicazione dei diritti di tutela del posto di lavoro in relazione alla condizione di lavoratore o di lavoratrice.

¹ Vedi, in particolare, le sent. della Corte Costituzionale n. 137 del 1986; n. 498 del 1988; n. 256 del 2006.

Le ragioni sottostanti le conclusioni della Corte Costituzionale, esposte originariamente nella sentenza n. 137/1986, si fondavano sulla considerazione che il legislatore pur dovendo assicurare alla donna condizioni di lavoro tali da consentirle di adempiere anche alla sua essenziale funzione familiare, è tenuto, altresì, a garantire alla lavoratrice, in applicazione del più generale principio di uguaglianza ed in armonia con gli articoli 4, 35 e 38 Cost., il principio della parità giuridica con il lavoratore in situazioni obiettive uguali².

Tale diritto si caratterizza per un contenuto ampio e complesso che deve ricomprendere tutti gli aspetti del rapporto di lavoro nelle sue varie fasi.

La graduale evoluzione normativa nel campo del diritto del lavoro, del diritto di famiglia nonché l'impiego di nuove tecnologie e metodi di produzione, incidendo sensibilmente sulle condizioni di lavoro e sull'attitudine lavorativa della donna, hanno profondamente modificato il contesto sociale ed hanno ormai fatto venire meno le ragioni che giustificavano una differenza di trattamento tra uomo e donna anche per quanto concerne l'età per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

Con la sentenza n. 137 del 1986, dichiarandosi l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 della legge n. 604 del 1966, che prevedeva la possibilità di licenziamento *ad nutum* della donna al cinquantesimo anno di età e non al sessantesimo, come per l'uomo, è stato sancito il diritto della prima alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla stessa età prevista per l'uomo, assicurandole la stabilità nel posto di lavoro fino a tale età.

Tali considerazioni, permeando le successive pronunce della Corte Costituzionale, avevano portato la stessa a dichiarare, con la sentenza n. 498 del 1988, l'illegittimità dell'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nella parte in cui aveva introdotto analogo onere per la lavoratrice che intendesse proseguire a lavorare fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini³ e poi, con la sent. n. 256 del 2002, ad affermare che "i precetti costituzionali di cui agli artt. 3 e 37, primo comma, non consentono di regolare l'età lavorativa della donna in modo difforme da quello

² La Corte Costituzionale, con la sent. n. 137 del 1986, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, legge 604/1966 e di altre disposizioni connesse "nella parte in cui non prevedono il conseguimento della pensione di vecchiaia e, quindi, il licenziamento della donna lavoratrice per questo motivo, al compimento del cinquantacinquesimo anno di età, anziché al compimento del sessantesimo anno come per l'uomo".

³ Con la Sent. n. 498/1988, la Corte Costituzionale afferma che la previsione di tale onere discrimina "la donna rispetto all'uomo per quanto riguarda l'età massima di durata del rapporto di lavoro stabilita da leggi, regolamenti e contratti e, quindi, la protrazione del rapporto ... non avendo la detta opzione alcuna ragionevole giustificazione, e ... risultando leso il principio della parità uomo-donna in materia di lavoro".

previsto per gli uomini, non soltanto per quanto concerne il limite massimo di età, ma anche riguardo alle condizioni per raggiungerlo”⁴.

La difesa erariale, nel corso del giudizio conclusosi con la sentenza n. 275 del 2009, aveva sostenuto che la preventiva comunicazione al datore di lavoro da parte della lavoratrice non era più in contrasto con gli artt. 3 e 37 Cost. essendo mutato il quadro normativo di riferimento rispetto alla precedente sentenza n. 498/1988, ed inoltre aveva affermato che tale onere era perfettamente giustificabile con le esigenze organizzative del datore di lavoro e la necessità per lo stesso di conoscere per tempo le determinazioni del proprio dipendente in proposito.

3. *La decisione.*

Con la sentenza n. 275 del 2009, la Corte Costituzionale ha dichiarato, in riferimento agli artt. 3 e 37 Cost.⁵, l’illegittimità costituzionale dell’art. 30 del decreto legislativo 198/2006, nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l’onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

La sentenza dichiara, altresì, l’illegittimità costituzionale dello stesso articolo di legge nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l’applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali.

Ripercorrendo le modifiche del quadro normativo avvenute in materia nell’arco temporale intercorso tra le disposizioni precedentemente dichiarate illegittime e l’attuale questione di legittimità, la Corte Costituzionale ha osservato come, di fatto, anche a seguito dei numerosi interventi normativi realizzati in materia, non risultino in alcun modo alterati i termini del problema.

In particolare la Consulta ha rilevato che con le disposizioni normative in questione, è stato realizzato un “complessivo spostamento in avanti dell’età pensionistica di uomini e donne”, fino a pervenire all’attuale disciplina che, con decorrenza 1° gennaio 2000, stabilisce il limite di sessantacinque anni di età per gli uomini e sessanta anni per le donne⁶.

⁴ Sentenza n. 256/2002.

⁵ Art. 37, 1°c. Cost.: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione”.

⁶ Vedi in particolare l’art. 1 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503 che ha disposto l’elevazione graduale dei limiti di età sia per gli uomini che per le donne.

Tali interventi normativi, ha osservato la Corte, non hanno inciso sulla persistente validità delle precedenti statuizioni in materia, in quanto non hanno determinato alcuna alterazione della portata e dell'incidenza della disposizione sottoposta a censura, che risulta identica a quella già dichiarata incostituzionale.

Ad avviso della Corte, l'articolo 30 del decreto 198/2006, ha introdotto, in un contesto normativo non alterato dalle pur numerose novità legislative intervenute, una norma dal medesimo contenuto precettivo dell'art. 4, della legge n. 903/1977, già dichiarata illegittima.

Tale disposizione, nel subordinare il riconoscimento della tutela contro il licenziamento ingiustificato al rispetto di un onere di comunicazione perfettamente coincidente con quello dichiarato illegittimo, realizza la medesima discriminazione tra lavoro maschile e lavoro femminile già censurata.

Inoltre, la Corte sottolinea che l'onere della preventiva comunicazione non rileva ai fini dalle esigenze organizzative del datore di lavoro, dato che lo stesso, nell'organizzare il proprio personale, deve considerare come normale la permanenza in servizio della donna oltre l'età pensionabile e come meramente eventuale la scelta del pensionamento anticipato, nella prospettiva di un tendenziale allineamento della disciplina del lavoro femminile e maschile.

Tali conclusioni, peraltro, sembrerebbero in linea con l'orientamento della Corte di Giustizia Europea che, con la sentenza 13 novembre 2008, ha giudicato non conforme agli obblighi di cui all'art. 141 CE, la previsione 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.

Al riguardo, particolare interesse assume la considerazione per cui la fissazione di un diverso limite di età, ai fini pensionistici, tra lavoratori e lavoratrici, non rientra tra gli interventi di cui all'art. 141 n. 4 CE, finalizzati ad assicurare una piena uguaglianza tra uomini e donne nella vita professionale, in quanto non è tale da compensare gli svantaggi ai quali sono esposte le carriere dei dipendenti pubblici di sesso femminile, non aiuta le donne nella loro vita professionale e non pone rimedio ai problemi che esse possono incontrare durante la loro carriera⁷.

⁷ Corte di Giustizia Europea 13 novembre 2008: "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 C-267/06, Maruko, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 55). 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

Con tale sentenza, la Corte di Giustizia Europea, seppure limitatamente al regime pensionistico gestito dall'INPDAP e attraverso profili motivazionali differenti rispetto alla Sentenza n. 275/2009 della Corte Costituzionale, ha comunque esortato l'Italia ad uniformare la disciplina del lavoro femminile a quella maschile, nella prospettiva di assicurare una piena ed effettiva uguaglianza tra uomini e donne nella vita professionale.

4. Conclusioni.

Gli orientamenti della giurisprudenza costituzionale italiana e di quella comunitaria, espressi nelle sentenze ora descritte, sebbene affrontino la questione delle pari opportunità in relazione a differenti ambiti e profili, sembrano comunque addivenire a conclusioni sostanzialmente coincidenti.

In particolare, mentre la Corte Costituzionale pone l'accento sulla necessità di un'omogenea applicazione della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali, la Corte di Giustizia Europea, nell'ambito del regime previdenziale gestito dall'INPDAP, mette in risalto l'aspetto della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.

Entrambe le decisioni, in ogni caso, evidenziano una lacuna sul piano del diritto positivo circa il tema delle pari opportunità in ambito lavorativo, la cui soluzione non può essere lasciata esclusivamente alla giurisprudenza.

L'esigenza, avvertita sia in ambito nazionale che europeo, di ridisegnare la tutela della donna nell'ambito della vita lavorativa attiva sembra sollecitare un generale

di tale pensione risponde ai criteri stabiliti dalla Corte nelle citate sentenze Griesmar, Niemi e Maruko. Pertanto, la pensione versata in forza del detto regime pensionistico costituisce una forma di retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE... ”

“... 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]. 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.

intervento di carattere normativo che possa essere espressione anche dei nuovi indirizzi giurisprudenziali nazionali e comunitari.
