

Si legge nella sentenza n. 111/2017 della Corte costituzionale:

"3.– Le questioni sono tuttavia, inammissibili per i motivi di seguito illustrati. È preliminare la considerazione del fatto che il rimettente, nel sollevare le questioni relative alla violazione degli artt. 11 e 117, primo comma, Cost., ha prospettato il contrasto con norme di diritto dell'Unione europea, alcune delle quali sicuramente provviste di efficacia diretta.

In particolare, il principio di parità retributiva tra uomini e donne, incardinato nel Trattato di Roma fin dall'istituzione della Comunità economica europea come principio fondante del mercato comune nonché come uno degli «scopi sociali della Comunità, […] che […] non si limita all'unione economica» (Corte di giustizia, sentenza 8 aprile 1976, in causa C-43-75, Gabrielle Defrenne contro Sabena, punti da 7 a 15), è stato ritenuto dalla stessa Corte di giustizia vincolante per i soggetti pubblici e privati, perché volto a impedire pratiche discriminatorie lesive della libera concorrenza e dei diritti fondamentali dei lavoratori. L'efficacia diretta di tale principio, sancita con la citata sentenza Defrenne (punti 4/40) e ribadita nel corso degli anni dalla Corte di Lussemburgo (ex plurimis, sentenze: 27 marzo 1980, in causa 129/79, Macarthys LTD contro Wendy Smith, punto 10; 31 marzo 1981, in causa 96/80, J.P. Jenkins contro Kingsgate LTD, punti da 16 a 18; 7 febbraio 1991, in causa C-184/89, Helga Nimz contro Freie und Hansestadt Hamburg, punto 17), fa nascere per il giudice nazionale l'obbligo di non applicare la norma di diritto interno confliggente con il diritto europeo. La stessa Corte di giustizia ha altresì precisato come l'efficacia diretta del principio della parità di retribuzione non possa essere intaccata da alcuna normativa di attuazione, sia essa nazionale o comunitaria (in tale senso, le citate sentenze Defrenne, punti 61/64, e Jenkins, punto 22).

Questo principio è stato poi corroborato dall'evolvere del quadro normativo: l'Unione «promuove» la parità tra donne e uomini (art. 3, comma 3, del Trattato sull'Unione europea) e conferma un tale impegno nelle sue «azioni» (art. 8 TFUE).

Anche l'art. 21 della CDFUE vieta «qualsiasi forma di discriminazione fondata […] sul sesso», mentre l'art. 23 della stessa Carta dispone che «La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione». Entrambe queste norme in tanto si possono richiamare in quanto si verta in una materia di attuazione, da parte dello Stato, del diritto dell'Unione, secondo le rispettive competenze (art. 51, comma 1, della medesima CDFUE).

Il giudice rimettente, ritenendo che la normativa censurata contrasti con l'art. 157 del TFUE, anche alla luce della citata giurisprudenza della Corte di giustizia che ha riconosciuto a tale norma efficacia diretta, avrebbe dovuto non applicare le disposizioni in conflitto con il principio di parità di trattamento, previo ricorso, se del caso, al rinvio pregiudiziale, ove ritenuto necessario, al fine di interrogare la medesima Corte di giustizia sulla corretta interpretazione delle pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione e, quindi, dirimere eventuali residui dubbi in ordine all'esistenza del conflitto (sentenze n. 226 del 2014, n. 267 del 2013, n. 86 e n. 75 del 2012, n. 227 e n. 28 del 2010, n. 284 del 2007; ordinanze n. 48 del 2017 e n. 207 del 2013). Questo percorso, una volta imboccato, avrebbe reso superflua l'evocazione del contrasto con i parametri costituzionali in sede di incidente di legittimità costituzionale. L'art. 157 del TFUE, direttamente applicabile dal giudice nazionale, lo vincola all'osservanza del diritto europeo, rendendo inapplicabile nel giudizio principale la normativa censurata e, perciò, irrilevanti tutte le questioni sollevate.

La non applicazione delle disposizioni di diritto interno, non equiparabile in alcun modo a ipotesi di abrogazione o di deroga, né a forme di caducazione o di annullamento per invalidità delle stesse (sentenza n. 389 del 1989), rientra, in effetti, tra gli obblighi del giudice nazionale, vincolato all'osservanza del diritto dell'Unione europea e alla garanzia dei diritti che lo stesso ha generato, con il solo limite del rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento costituzionale e dei diritti inalienabili della persona.

4.– Si deve aggiungere che la complessità della materia, così come emerge dalle disposizioni censurate e dal quadro normativo in cui esse si inseriscono, avrebbe potuto tanto più indirizzare il giudice rimettente verso la strada del rinvio pregiudiziale, al fine di verificare l'effettiva incompatibilità della normativa interna con il diritto a una effettiva parità di trattamento tra lavoratori uomini e donne.

In tale prospettiva, anziché muovere dall'assunto secondo cui il limite di età per il collocamento a riposo degli impiegati pubblici, a decorrere dal 1° gennaio 2012, sarebbe stato elevato dall'art. 24 del decreto-legge n. 201 del 2011 a sessantasei anni, il giudice a quo ben avrebbe potuto considerare che, come precisato dalla disposizione di interpretazione autentica di cui

all’art. 2, comma 5, del decreto-legge n. 101 del 2013, il detto limite di età continua ad assestarsi, sia per gli uomini sia per le donne, al compimento del sessantacinquesimo anno di età, «limite ordinamentale» stabilito dall’art. 4, primo comma, del d.P.R. n. 1092 del 1973, per il collocamento a riposo degli impiegati civili dello Stato.

Ciò nonostante, il dipendente pubblico che, raggiunti i sessantacinque anni, non abbia maturato i requisiti di età (o di anzianità contributiva) per conseguire il diritto alla pensione, può, secondo lo stesso art. 2, comma 5, del decreto-legge n. 101 del 2013, chiedere di rimanere in servizio anche oltre l’età di collocamento a riposo, fino al conseguimento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia e, quindi, per i lavoratori di sesso maschile che si trovino in una situazione analoga a quella della ricorrente nel giudizio a quo, fino all’età di sessantasei anni e tre mesi.

La coincidenza dell’estinzione del rapporto di lavoro con la diversa età pensionabile di uomini e donne potrebbe lasciar intravvedere una discriminazione a danno di queste ultime e un potenziale contrasto con disposizioni di diritto dell’Unione europea (Corte di giustizia, sentenze 26 febbraio 1986, in causa 262/84, Vera Mia Beets-Proper contro F. Van Lanschot Bankiers NV, punti 34-35, e 18 novembre 2010, in causa C-356/09, Pensionversicherungsanstalt contro Christine Kleist, punto 46).

Il diritto europeo secondario, in particolare, la direttiva n. 2006/54/CE – che, in maniera riduttiva, il rimettente richiama per la sola definizione di discriminazione diretta – specifica, del resto, che nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano sul sesso per «stabilire limiti di età differenti per ilcollocamento a riposo» (art. 9, comma 1, lettera f, inserito nel Capo 2, dedicato alla «Parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale») e che è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto attiene «all’occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto dall’art. 141 del trattato» (art. 14, comma 1, lettera c, inserito, invece, nel Capo 3, dedicato alla «Parità di trattamento per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro»)."