

**Alla Commissione delle Comunità Europee  
alla c.a. del Segretario Generale  
Rue de la Loi, 200  
B-1049 Bruxelles  
BELGIO**

**Alla Commissione delle Comunità Europee  
Via Quattro Novembre, 149  
00187 Roma  
ITALIA**

Prot. n. 574

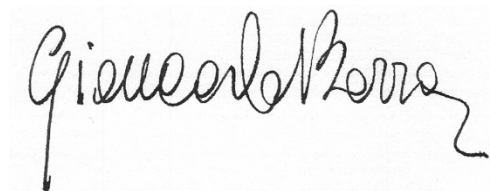
***Messieurs,***

poiché ogni Stato membro è responsabile dell'applicazione del diritto comunitario nel rispettivo ordinamento giuridico interno e, a norma dei trattati, la Commissione delle Comunità europee è chiamata a vigilare sulla corretta applicazione del diritto comunitario stesso, trasmettiamo la presente denuncia, con i relativi allegati, chiedendo che l'adita Commissione prenda le iniziative che ritiene giustificate.

Distinti saluti.

Roma, 15 luglio 2009.

**Giancarlo Barra**  
**SEGRETARIO GENERALE DELLA**  
**FEDERAZIONE DIRPUBBLICA**



**DENUNCIA**  
**ALLA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE**  
**RIGUARDANTE INADEMPIMENTI DEL DIRITTO**  
**COMUNITARIO**

**1. DENUNCIANTE**

***Organizzazione Sindacale***  
**DIRPUBBLICA**  
***Federazione dei funzionari, delle elevate professionalità, dei***  
***professionisti e dei dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e***  
***delle Agenzie***  
con sede in Via Giuseppe Bagnera 29, I 00146 ROMA (Italia)  
aderente alla Confederazione  
**CONFEDIR-MIT**  
***Confederazione Dirigenti Pubblici e Manager del Terziario***  
con sede in Largo dell'Amba Aradam 1, I 00184 ROMA (Italia)

**2. Stato membro o organismo pubblico che, secondo il denunciante, non ha  
ottemperato al diritto comunitario**

**– *Autorità nazionale: ITALIA STATO MEMBRO***

**– *Ente Pubblico non economico: AGENZIA DELLE ENTRATE***

### **3. Descrizione delle disposizioni normative e dei provvedimenti amministrativi contestati**

#### **3.1 Le disposizioni normative che contrastano con il diritto comunitario**

L'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, nel testo in vigore dal 25 giugno 2008 al 19 marzo 2009 attribuiva alle pubbliche amministrazioni il potere di risolvere unilateralmente, con un preavviso di sei mesi, il rapporto di lavoro dei dipendenti al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva (comprensiva degli anni di riscatto della laurea, del periodo di servizio militare e di altri periodi di contribuzione figurativa) :*“Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche Amministrazioni...possono risolvere...il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi”*.

L'art. 6 della legge 4 marzo 2009, n. 15, ha modificato il comma 11 dell'art. 72 del dl n. 112 del 2008, il quale nel testo in vigore dal 20 marzo 2009 attribuisce ora alle pubbliche amministrazioni il medesimo potere di risoluzione unilaterale, con un preavviso di sei mesi, del rapporto di lavoro dei dipendenti al compimento di 40 anni di anzianità di servizio effettivo, anziché al compimento di 40 anni di anzianità contributiva.

L'art. 72, comma 11, del dl n. 112 del 2008 in entrambe le sue diverse formulazioni attribuisce, dunque, alle pubbliche amministrazioni il potere di risolvere unilateralmente, *ad nutum*, il rapporto di lavoro dei dipendenti prima del raggiungimento – con il sessantacinquesimo anno di età - dell'età pensionabile. La norma aveva un impatto particolarmente pregiudizievole nella formulazione in vigore fino al 19 marzo 2009, tenuto conto che comportava l'estromissione dalla vita lavorativa di funzionari e dirigenti laureati dopo appena 34, 35 o 36 anni di servizio effettivo (in relazione alla durata del corso di laurea) ed un'età anagrafica che, nelle ipotesi più virtuose di soggetti che avevano concluso nei termini il ciclo di studi, poteva non superare i 59 anni di età. Gli effetti che l'originaria disposizione normativa ha prodotto nel periodo della sua vigenza perdurano tuttora, tenuto conto che alcune pubbliche amministrazioni – tra cui l'Agenzia delle Entrate - non hanno ancora provveduto a revocare gli atti di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro disposti, secondo le precedenti regole, nei confronti dei dipendenti che non hanno maturato il requisito dei 40 anni di effettivo servizio ora previsto dalla novella normativa.

In ogni caso, anche nella formulazione attualmente in vigore, l'art. 72, comma 11, comporta l'allontanamento dalla vita attiva di persone che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile di 65 anni ed incide in modo pesante sui dipendenti che, senza essersi laureati, sono stati assunti in servizio a decorrere dal compimento della maggiore età (18 anni) e possono dunque essere licenziati anche a 58 anni.

#### **DIRPUBBLICA**

**(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)**

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

### 3.2. I provvedimenti amministrativi dell'Agenzia delle Entrate che contrastano con il diritto comunitario

- 1) Avvalendosi della facoltà prevista dall'originaria disposizione dell'art. 72, comma 11, l'Agenzia delle Entrate a decorrere dal 2 dicembre 2008 ha notificato ai dipendenti che avevano compiuto i 40 anni di anzianità contributiva o che li avrebbero compiuti nel corso del 2009 gli atti di preavviso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. Nei "preavvisi" l'Agenzia delle Entrate afferma esplicitamente che l'esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto ha unicamente la finalità di favorire *"il programma di vasto ricambio generazionale"* e che *"la norma di legge ...non stabilisce criteri e limiti, ma pone come uniche condizioni il requisito del compimento dell'anzianità contributiva e la necessità di rispettare il termine di preavviso di sei mesi"*;
- 2) a decorrere dal 2 febbraio 2009 l'Agenzia delle Entrate ha rimosso anticipatamente dai propri incarichi i dirigenti che – avendo maturato o essendo in procinto di maturare entro il 31 dicembre 2009 i 40 anni di anzianità contributiva – avevano ricevuto il preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro, ed ha attribuito loro un incarico di livello inferiore o un mero incarico di studio, senza che fossero contestabili inadempimenti o demeriti di alcun genere. In tal modo interrompendo, in certi casi anche prima del compimento dei 39 anni di anzianità contributiva (e dei 34 o 35 anni di effettivo servizio), la carriera di dirigenti, legittimamente preposti ad incarichi dirigenziali in scadenza negli anni successivi, con i relativi contratti *"accessivi"*, cioè a dire i contratti individuali che completano l'incarico;
- 3) a seguito della modifica normativa apportata dalla legge n. 15 del 2009, l'Agenzia delle Entrate, diversamente dalle altre pubbliche amministrazioni ed enti pubblici, ha ommesso di revocare i "preavvisi" di risoluzione del rapporto precedentemente notificati ai dipendenti che avevano (o avrebbero) maturato i 40 anni di anzianità contributiva (compresi gli anni di riscatto della laurea);
- 4) ha proceduto, a decorrere dal 3 giugno 2009, a licenziare i dipendenti (quasi tutti dirigenti) cui aveva notificato il preavviso secondo le regole della precedente norma, nonostante che essi – alla data del licenziamento – non avessero compiuto il requisito dei 40 anni di servizio effettivo, richiesto dalla nuova disposizione normativa. Apertamente violando, al riguardo, anche le diverse indicazioni fornite ufficialmente dal MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E INNOVAZIONE in risposta alla interrogazione parlamentare a risposta scritta, presentata alla Camera dei Deputati dall'Onorevole Teresio Delfino.

#### **DIRPUBBLICA**

*(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)*

*Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma*

*Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)*

*C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004*

## **4. Le norme comunitarie prevalenti che l'Italia e l'Agenzia delle Entrate hanno violato**

### **4.1 La direttiva 2000/78/CE**

La direttiva 2000/78/CE disegna il quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e vieta *“qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali”*.<sup>1</sup>

A mente dell'art. 2, paragrafo 2, lettera a) della direttiva, *“sussiste una discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”*.

A mente dell'art. 2, paragrafo 2, lettera b), *“sussiste una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone ...di una particolare età...rispetto ad altre”*.

La direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene, non solo alle condizioni di accesso, ma più in generale *“all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione”* (art. 3, paragrafo 1, lettera c)). Gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento, basata su una caratteristica correlata ad uno qualunque dei motivi, tra cui l'età, individuati all'articolo 1, non costituisca discriminazione *“laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.”* (art. 4, paragrafo 1).

Con specifico riferimento alle disparità di trattamento in ragione dell'età, l'art. 6 prevede che esse possano non costituire una discriminazione contraria alla direttiva *“laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari”* (art. 6).

Ai sensi del considerando n. 14, la direttiva lascia *“impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile”*.

---

<sup>1</sup> Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 ha dato ampia attuazione alla direttiva 2000/78/CE, per certi aspetti dilatandone i principi e gli strumenti di tutela.

### ***L'interpretazione della direttiva 2000/78/CE da parte della Corte di Giustizia.***

Con la sentenza Mangold, la Corte di Giustizia ha affermato che *“il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve...essere considerato un principio generale di diritto comunitario”* (Causa C - 144/04, punto 75) e che, conseguentemente, è compito del giudice nazionale, garantirne la piena efficacia, disapplicando ogni contraria previsione di legge.

Nella sentenza Palacios de la Villa (Causa C-411/05 ) e, ancor più, nella recente sentenza 5 marzo 2009 (Causa C-388/07) la Corte ha poi interpretato in senso restrittivo il considerando n. 14, affermando che esso *“si limita a precisare che la direttiva in parola non incide sulla competenza degli Stati membri a stabilire l'età per poter accedere al pensionamento e non osta minimamente all'applicazione della direttiva di cui trattasi alle misure nazionali che disciplinano le condizioni per il termine di un contratto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile così fissata”*.<sup>2</sup>

Conseguentemente, rientra nell'ambito di applicazione della direttiva qualsiasi normativa nazionale che abbia l'effetto di autorizzare il licenziamento di un lavoratore che abbia raggiunto o superato una determinata età, qualora la causa del licenziamento sia il pensionamento perché *“può direttamente incidere sulla durata del rapporto di lavoro che lega le parti nonché, in maniera più generale, sull'esercizio da parte del lavoratore interessato della sua attività professionale”*.<sup>3</sup> Una normativa quale quella in causa (che, peraltro, prevedeva la risoluzione del rapporto solo al raggiungimento dell'età pensionabile di 65 anni) *“priva i lavoratori...di ogni tutela contro le discriminazioni fondate sull'età...limitando così la partecipazione futura di tale categoria di lavoratori alla vita attiva”*.<sup>4</sup> Essa *“rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78”*<sup>5</sup> e costituisce dunque una discriminazione in ragione dell'età .

Occorre, quindi, valutare se sussistono le giustificazioni che l'articolo 6 della direttiva prevede in modo specifico per le disparità di trattamento collegate all'età. La norma stabilisce infatti che *“gli stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari”*.

---

<sup>2</sup> Causa C-411/05, Palacios de la Villa, punto 44, e Causa C-388/07, punti 25-27. Cfr. anche, a miglior illustrazione del punto, le Conclusioni Avvocato generale Causa C- 388, punti 32 e 33.

<sup>3</sup> Causa C- 388/07 punto 27

<sup>4</sup> Ibidem

<sup>5</sup> Ibidem punto 30

#### **DIRPUBBLICA**

**(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)**

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

Secondo la Corte, le finalità da ritenere legittime e idonee a giustificare una deroga al principio del divieto di discriminazioni fondate sull'età sono solo *“obiettivi di politica sociale, come quelli connessi alla politica del lavoro o della formazione professionale. Per il loro carattere d'interesse generale, tali finalità legittime sono diverse dai motivi puramente individuali propri della situazione del datore di lavoro, come la riduzione dei costi o il miglioramento della competitività senza che peraltro si possa escludere che una norma nazionale riconosca, nel perseguimento delle suddette finalità legittime, un certo grado di flessibilità in favore dei datori di lavoro”* (Causa C-388/07, punto 46). È necessario pertanto che l'obiettivo sotteso alla misura interessata sia identificabile, anche in base al contesto generale, *“al fine di esercitare un sindacato giurisdizionale quanto alla sua legittimità e al carattere appropriato e necessario dei mezzi adottati per realizzare detto obiettivo”* (punto 45).

La Corte ribadisce che spetta al giudice nazionale stabilire se una determinata misura è giustificata da una finalità legittima di politica sociale e se essa poteva essere conseguita con altri mezzi. Fornisce, tuttavia, alcune utili precisazioni per orientare l'interpretazione del giudice nazionale.

In particolare, pur sottolineando che gli Stati membri dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi di politica sociale, la Corte precisa che *“tuttavia, tale margine di valutazione discrezionale non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in funzione dell'età. Semplici affermazioni generiche...non sono sufficienti ...”*.

Secondo la Corte, dunque, l'art. 6, n. 1, *“consente di derogare a tale principio **unicamente** in relazione ai **sol**i provvedimenti giustificati da finalità legittime di politica sociale”* (punto 52).

La Corte fornisce, inoltre, ulteriori importanti precisazioni su chi sia il soggetto tenuto a fornire la giustificazione, quale sia la natura di essa e come debba essere provata.

Premette, al riguardo, che le disposizioni nazionali che disciplinano le condizioni di licenziamento in ragione dell'età di pensionamento costituiscono una **discriminazione diretta**: *“Dal momento che esse instaurano condizioni di licenziamento meno favorevoli per i lavoratori che hanno raggiunto l'età del pensionamento, queste disposizioni prevedono una **forma di discriminazione diretta** ai sensi dell'art. 2, n. 2, lett. a) della direttiva 2000/78”* (punto 63).

Di conseguenza, l'art. 6, n. 1, che – eccezionalmente - attribuisce agli Stati la facoltà di giustificare una discriminazione diretta (che, diversamente dalle discriminazioni indirette, non ammette – in principio – giustificazioni) è di stretta interpretazione. Costituisce, cioè, un'eccezione *“**strettamente delimitata** dalle condizioni previste dallo stesso art. 6, n. 1”* (punto 62). Rileva, inoltre, la Corte che il menzionato art. 6, n. 1 *“ha come destinatari gli Stati membri, imponendo loro, nonostante il margine di valutazione discrezionale di cui dispongono in materia di politica sociale, l'onere di dimostrare la legittimità dell'obbiettivo perseguito in funzione dell'osservanza di un'elevata soglia probatoria”*(punto 66).

In sintesi, secondo l'interpretazione resa dalla Corte di Giustizia:

- I. qualsiasi disposizione nazionale che stabilisca condizioni di licenziamento meno favorevoli per i lavoratori in ragione del raggiungimento dell'età di pensionamento (e quindi, non solo per il maturare di un'età anagrafica, ma anche, e a maggior ragione, per il maturare di una mera anzianità contributiva o di servizio) costituisce una **discriminazione** ai sensi della direttiva 2000/78 (par.63);
- II. in particolare, essa costituisce **una discriminazione diretta** che – come tale - può essere giustificata soltanto alle condizioni dell'art. 6, n. 1 secondo cui la deroga è ammessa in relazione ai **solì** provvedimenti giustificati da finalità legittime di politica sociale, come quelle connesse alla politica del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale, desumibili dal contesto al di là delle semplici affermazioni generiche; la misura deve essere, quindi, “oggettivamente e ragionevolmente” giustificata da una finalità legittima e i mezzi appropriati e necessari;
- III. incombe sugli Stati membri l'onere di dimostrare il carattere legittimo della finalità invocata quale giustificazione in funzione dell'osservanza di un'elevata soglia probatoria.

***L'art. 72, comma 11 - nelle sue successive formulazioni – e i provvedimenti amministrativi disposti dall'Agenzia delle Entrate sono incompatibili con la direttiva 2000/78/CE, in quanto si configurano come una discriminazione diretta in ragione dell'età priva di finalità legittime***

L'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, costituisce una discriminazione diretta in funzione dell'età, in quanto introduce condizioni di licenziamento più favorevoli (per il datore di lavoro) al raggiungimento di una determinata anzianità contributiva o di servizio dei dipendenti.

Nell'ottica della direttiva, qualsiasi norma, criterio o prassi da cui derivi l'estromissione di una persona dall'attività lavorativa, il suo licenziamento in funzione del raggiungimento di un'età anagrafica (come pure, evidentemente, di una anzianità - contributiva, di servizio ecc...- necessariamente correlata anche all'età anagrafica) costituisce una disparità **direttamente** basata su uno dei motivi individuati nel considerando n. 12 e nell'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE.

Il potere, attribuito alle pubbliche amministrazioni, di estromettere i dipendenti dalla vita lavorativa, anticipando il loro collocamento a riposo rispetto agli stessi limiti previsti per l'età pensionabile è, infatti, in grado di mettere in condizioni di svantaggio le persone che hanno maturato un'età anagrafica prossima o superiore ai 60 anni; le quali – sole - avverano le condizioni di applicabilità della norma, avendo maturato 40 anni di anzianità contributiva o di effettivo servizio. Con l'ulteriore implicazione che tali persone dovranno uscire dalla vita attiva con un anticipo tanto maggiore, rispetto all'età pensionabile, quanto più celere e virtuoso sia stato il loro percorso di studi e l'ingresso nel mondo del lavoro.

La disposizione avrebbe dunque richiesto di essere giustificata, ai sensi dell'art. 6 della direttiva, sulla base di una finalità legittima di politica del lavoro, con l'onere – gravante sullo Stato – non solo di dare prova di tale finalità, ma altresì di dimostrare che i mezzi per raggiungere l'obiettivo erano appropriati e necessari (vedi anche sentenza

**DIRPUBBLICA**

*(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)*

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

Mangold). Non vi è traccia, né nel dato normativo, né nella circolare illustrativa n. 10 del 2008 del ministro della pubblica amministrazione e innovazione di alcuna finalità legittima. Anzi nella circolare si precisava, esplicitamente, che l'esercizio della facoltà di licenziamento da parte della PA non era sottoposto ad alcun vincolo o condizione.<sup>6</sup>

E' evidente, inoltre, che una tale misura, è **in aperta contraddizione** con tutta la politica sociale che il governo persegue, volta a favorire l'allungamento dell'età pensionabile e le politiche c.d. di *"invecchiamento attivo"*<sup>7</sup>, che si propongono di estendere, la partecipazione degli anziani alla vita lavorativa. E ciò in perfetta coerenza con gli orientamenti comunitari che l'Italia ha condiviso e sempre approvato in ciascuna sessione del Consiglio europeo.

Dopo la Comunicazione della Commissione ***"Verso un'Europa per tutte le età"*** – COM(1999)221 – del 21 maggio 1999 e il Consiglio europeo di Helsinki del 10 e 11 dicembre 1999, il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 affidò ai Paesi membri l'obiettivo di attuare politiche economiche che avrebbero permesso facilmente all'Unione di diventare *"un'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo"*.

Uno dei tre ambiti su cui gli Stati membri – tra i quali era compresa, senza riserve, anche l'Italia - si impegnarono a approfondire gli sforzi maggiori per realizzare la strategia di Lisbona è l'inversione della tendenza al pensionamento anticipato e il prolungamento della vita lavorativa.

Da allora il c.d. *"invecchiamento attivo"* è diventato una delle priorità politiche della Unione europea, che considera i lavoratori in età avanzata come una *"risorsa da mobilitare"*<sup>8</sup>. Nel giugno del 2003, il Consiglio congiunto ha adottato un nuovo insieme di Orientamenti per l'occupazione 2003 – 2010 che impegnano gli Stati membri a *"promuovere l'invecchiamento attivo, in particolare favorendo condizioni di lavoro in grado di stimolare il permanere in attività... rimuovendo gli incentivi al ritiro anticipato dal mercato del lavoro"*, e ad ottenere entro il 2010 un incremento di cinque anni dell'effettiva età di uscita dal mercato del lavoro, che nel 2001 era stimata mediamente in 59,9 anni.

Il governo italiano ha dunque sempre condiviso, sin dal 2000, in tutte le diverse sessioni del Consiglio europeo gli orientamenti comunitari in tema di occupazione e di valorizzazione delle risorse dei lavoratori più anziani.

---

<sup>6</sup> Né esiste alcuna giustificazione ai sensi dell'art. 4 della direttiva, dal momento che la norma non prevede che il potere di risoluzione del rapporto sia esercitato solo laddove la particolare attività lavorativa o il contesto in cui essa si svolge richiedano come essenziale e determinante un determinato requisito legato all'età, e purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato, secondo quanto dispone l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva n. 78 del 2000.

<sup>7</sup> Al riguardo, può farsi utile riferimento alla dichiarazione resa a Stresa il 14 dicembre 2008, laddove il ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, Renato Brunetta, ha dichiarato che *"l'invecchiamento attivo"* e *"l'aumento dei tassi di occupazione legati all'ultima classe di anzianità"* sono *"un bene pubblico"* e che *"in quanto datore di lavoro di 3,5 milioni di persone"* *"perseguirà l'equiparazione tra maschi e femmine, verso l'alto, nell'età di pensionamento"*. E, ancora, *"Attraverso una maggiore permanenza degli anziani nel mondo del lavoro si potrebbero recuperare dieci punti percentuali, in termini di tasso di attività e di tasso di occupazione per le persone che fanno parte dell'ultima classe di anzianità lavorativa"*.

<sup>8</sup> In rapida successione, infatti, furono adottati la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che vieta la discriminazione sul lavoro anche per motivi d'età<sup>8</sup>, e l'"Orientamento specifico sull'invecchiamento attivo" del 2001. Il Consiglio europeo di Barcellona del marzo 2002 impegnò l'Unione a portare l'età media del pensionamento effettivo a circa 65 anni entro il 2010.

Inoltre, per rendere più sostenibile l'intero sistema previdenziale, in linea con l'aumento dell'aspettativa di vita, tutti i governi che si sono succeduti dal 1992 hanno modificato in senso restrittivo le regole per la pensione di anzianità, fino, in ultimo, alla legge 23 agosto 2004, n. 243, e alla legge 24 dicembre 2007, n. 247, contenente norme di attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007.

Alla luce dei richiamati indirizzi e delle politiche in concreto perseguite dallo Stato italiano non è ravvisabile, né nell'originaria disposizione dell'art. 72, comma 11, del dl n. 112 del 2008, né in quella attualmente vigente alcuna delle legittime finalità, richiamate dall'articolo 6 della direttiva n. 78 del 2000, che – se conseguite con mezzi adeguati e necessari – avrebbero potuto oggettivamente e ragionevolmente giustificare le rilevate disparità di trattamento in funzione dell'età.

**Dagli Atti posti in essere dall'Agenzia delle Entrate** appare ancor più evidente che il potere generalizzato di risolvere il rapporto di lavoro al raggiungimento dei 40 anni di anzianità contributiva costituisce una discriminazione diretta basata sull'età, priva di adeguata giustificazione. Gli atti di preavviso inoltrati dal direttore dell'Agenzia delle Entrate Attilio Befera cui hanno fatto e faranno seguito i licenziamenti dispongono quanto segue : *“per l'esercizio di questa facoltà, la norma di legge – come rileva la circolare n. 10 del 20 ottobre 2008, emanata dal ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione – non stabilisce criteri e limiti, ma pone quali uniche condizioni il requisito del compimento dell'anzianità massima contributiva e la necessità di rispettare il termine di preavviso di sei mesi...Seguendo tali indicazioni, l'Agenzia delle Entrate ritiene di dover conformare le proprie determinazioni in questa materia a due esigenze preminenti. La prima è legata al programma di **vasto ricambio generazionale** perseguito dall'Agenzia, anche in concomitanza con i processi di ridimensionamento degli assetti organizzativi conseguenti all'applicazione dell'art. 74 del decreto-legge n. 112/2008. La seconda esigenza è quella di assicurare a tutti gli interessati la massima omogeneità di trattamento, facendo quindi prevalere un principio di rigorosa uniformità decisionale<sup>9</sup> ”*

In altri termini, secondo la disinvolta interpretazione dell'Agenzia delle Entrate il licenziamento non richiederebbe giustificazione alcuna. Non solo, la giustificazione che, in concreto, è addotta – il c.d. **“vasto ricambio generazionale”** – comporta che la discriminazione in base all'età viene a costituire lo scopo e la finalità stessa del provvedimento amministrativo, sulla cui base l'Agenzia ha provveduto a licenziare dipendenti ancora lontani (anche di sei anni) dal compimento, con i 65 anni, dell'età pensionabile.

**DIRPUBBLICA**

*(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)*

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

## 4.2 La direttiva 2002/73/CE il principio di parità di retribuzione stabilito dall'articolo 141 del Trattato

Inoltre l'originario comma 11 dell'articolo 72 del dl n. 102 e quello vigente costituiscono una discriminazione ingiustificata in base al sesso, contraria alla Direttiva 2002/73/CE e il principio di parità di retribuzione stabilito dall'articolo 141 del Trattato

La norma in esame, che comporta il collocamento a riposo anticipato del dipendente pubblico rispetto all'età pensionabile dei 65 anni (ora reclamabile anche dalle donne a seguito della sentenza CGE del 13 novembre 2008 Causa C-46/07), si traduce altresì in una discriminazione indiretta in base al sesso, in quanto preclude una più piena progressione di carriera alle donne che – statisticamente, per ragioni legate alle loro funzioni all'interno della famiglia – raggiungono di rado e, comunque, con maggior ritardo rispetto agli uomini le posizioni più elevate, previste per le loro qualifiche<sup>10</sup>. Ed, in effetti, la persistente situazione di svantaggio delle donne nella carriera professionale delle dipendenti pubbliche di sesso femminile è notoria e riconosciuta sia dalla Repubblica italiana sia dalla Corte di giustizia nella richiamata sentenza del 13 novembre 2008 (paragrafi n. 33e 58). E tale situazione di svantaggio è inevitabilmente destinata ad aggravarsi a seguito di misure che, come quella in esame, diano all'amministrazione il potere di estromettere i dipendenti dalla vita lavorativa prima del compimento dell'età pensionabile.

Si deve aggiungere che la norma in esame – in entrambe le sue versioni – ha scopo e finalità del tutto contrastanti con le iniziative che il governo è oggi impegnato ad assumere per adeguarsi alla richiamata sentenza della Corte di Giustizia del 13 novembre 2008, a seguito della quale la Commissione europea, con la lettera di messa in mora del 25 giugno u.s., ha avviato la procedura di infrazione.

## 5. Contatti già presi con le autorità nazionali

I profili di incompatibilità comunitaria dell'art. 72, comma 11, sono stati già posti all'attenzione delle autorità nazionali con l'Interrogazione Parlamentare a risposta scritta presentata dall'Onorevole Livia Turco in data 6 aprile 2009 e indirizzata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, al Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione. L'interrogante chiedeva *“se i criteri di risoluzione del rapporto adottati dall'Agenzia delle Entrate, anticipando in sostanza il limite del compimento del sessantacinquesimo anno di età, siano o meno coerenti con la politica del Governo in materia previdenziale, con gli indirizzi della Comunità europea, la direttiva 2000/78/CE, nonché con gli orientamenti da ultimo espressi dalla Corte di Giustizia con la sentenza del 5 marzo 2009”*, ma le autorità interpellate non hanno ancora fornito risposta alcuna.

---

<sup>9</sup> Da notare, al riguardo, che all'interno dell'Agenzia sono stati affidati decine e decine di incarichi dirigenziali a non dirigenti.

<sup>10</sup> Lo stesso ministro della pubblica amministrazione e innovazione, nelle recenti dichiarazioni rese alla stampa mostra di condividere questo punto di vista: *“la donna è discriminata sul lavoro e se fa un figlio: alla fine deve fare due lavori o tre, curare i figli, magari il marito, fa meno carriera. Per tutta ricompensa viene mandata prima in pensione, con un assegno più basso...Tutto torna, in un equilibrio perverso”*...Quindi alzare l'età di pensionamento delle donne vuol dire togliere *“questa carità pelosa”* (Cfr La Repubblica 9 marzo 2009, p.6)

### DIRPUBBLICA

(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

Inoltre, a seguito di un ricorso sottoposto al proprio esame, il Tribunale Civile di Roma, Sezione Lavoro, ha emesso, in data 7 marzo 2009, una ordinanza con la quale, senza tenere conto della interpretazione resa dalla Corte di Giustizia con la richiamata sentenza del 5 marzo 2009, si afferma che l'art. 72, comma 11, non sarebbe incompatibile con la direttiva 2000/78/CE.

## **6. Documenti allegati**

### **Disposizioni normative**

**All. n. 1)** Art.72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112 nel testo in vigore dal 25 giugno 2008 al 21 agosto 2008 e dal 22 agosto 2008 al 19 marzo 2009.

**All. n. 2)** Art.72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112 nel testo in vigore dal 20 marzo 2009, dopo le modifiche apportate dall'art. 6 della legge 5 marzo 2009, n. 15.

**All. n. 3)** Legge 23 agosto 2004, n. 243.

**All. n. 4)** Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

### ***Provvedimenti amministrativi dell'Agenzia delle Entrate***

**All. n. 5)** Copia, per estratto, di un "preavviso" di risoluzione del rapporto disposto dall'Agenzia delle Entrate.

**All. n. 6)** Nota prot. n. 2009/54882 del 7 aprile 2009.

**All. n. 7)** Nota prot. n. 2009/66480 del 30 aprile 2009.

**All. n. 8)** Nota prot. n. 2009/82317 del 27 maggio 2009.

### ***Interrogazioni parlamentari***

**All. n. 9)** Interrogazione parlamentare a risposta scritta, n. 4/023756, presentata dall'Onorevole Livia Turco il 6 aprile 2009, ancora in corso perché i destinatari non hanno fornito risposta.

**All.n. 10)** Interrogazione parlamentare a risposta scritta, n. 4/02884, presentata dall'Onorevole Teresio Delfino il 28 aprile 2009, con la risposta scritta del ministro della pubblica amministrazione e innovazione pubblicata il 15 giugno 2009 nell'allegato B della seduta n. 187 della Camera dei deputati.

**All.n. 11)** Interrogazione parlamentare a risposta scritta, n. 4/03353, presentata dall'Onorevole Antonio Misiassi il 24 giugno 2009, ancora in corso perché i destinatari non hanno fornito risposta.

### ***Ordinanze***

**All. n. 12)** Ordinanza Tribunale Civile di Roma, Sezione lavoro, del 7 marzo 2009.

---

#### **DIRPUBBLICA**

*(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)*

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

***Proposte di norme giacenti nel Parlamento italiano e articoli di stampa a conferma dei persistenti tentativi del Governo italiano di reintrodurre l'art. 72, comma 11, del dl n. 72 del 2008 nella sua originaria e più devastante formulazione:***

**All. n. 13)** Atto Senato n.1167, emendamento n. 16.101 presentato dal Relatore Sen. Saltamartini.

**All.n. 14)** Testo del decreto legge approvato dal Consiglio dei ministri in data 26 giugno 2009 contenente ai commi 75 e 76 dell'art.17 le disposizioni che ripristinavano l'originaria formulazione dell'art. 72, comma 11. Disposizioni che sono state poi soppresse nella definitiva stesura del decreto legge pubblicato con il numero 78 nella Gazzetta Ufficiale del 1 luglio 2009.

**All. n. 15)** Articolo di Claudio Tucci pubblicato su Il Sole 24Ore on line del 2 luglio 2009, da cui si sottolinea con enfasi che l'unica finalità è lo "svecchiamento", ovvero la discriminazione in base all'età.

**All. n. 16)** Articolo di Giorgio Pogliotti pubblicato su Il Sole 24Ore del 7 luglio 2009, in cui si riporta una intervista resa il 6 luglio ai microfoni di Radio 24 dal Ministro della pubblica amministrazione e innovazione Renato Brunetta che annuncia la volontà di reintrodurre, in sede di conversione del decreto, la norma che prevede la facoltà di licenziamento dei dipendenti pubblici al compimento dei 40 anni contributivi, in quanto *"serve a svecchiare la pubblica amministrazione ...con la possibilità di pensionare un maggior numero di persone, accelerando il turn over"*.

Roma, 15 luglio 2009.

***Giancarlo Barra***

Segretario Generale

e legale rappresentante della Federazione DIRPUBBLICA

***DIRPUBBLICA***

***(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)***

*Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma*

***Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: [www.dirpubblica.it](http://www.dirpubblica.it) - E-Mail: [info@dirpubblica.it](mailto:info@dirpubblica.it)***

***C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004***