



| Dossier | informativo

Documentazione comunitaria

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

| Dossier | informativo

s Documento 1	4
Sentenza della Corte di Giustizia C-70/05 del 20/10/2005	
s Documento 2	6
Sentenza della Corte di Giustizia C-207/04 del 21/07/2005	
s Documento 3	18
Sentenza della Corte di Giustizia C-519/03 del 14/04/2005	

Il dossier è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL nell'ambito del Progetto relativo alla catalogazione, informatizzazione ed elaborazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Esso nasce a supporto dell'Ufficio stesso, come strumento informativo e di approfondimento sulle principali tematiche inerenti le pari opportunità in ambito lavorativo. Il presente dossier, nello specifico, raccoglie alcune sentenze emesse dalla Corte di Giustizia e dal Tribunale di Primo Grado delle Comunità europee.

Direzione scientifica:

Isabella Pitoni

A cura di:

Giuseppe Mariottini, Marzia Giovannetti,

Silvia Mussolin

DOCUMENTO 1

Sentenza della Corte di Giustizia C-70/05 del 20/10/2005

Nella causa C-70/05, Commissione delle Comunità europee contro Granducato di Lussemburgo, (Inadempimento di uno Stato - Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento in materia di impiego e di lavoro - Mancata trasposizione entro il termine previsto), avente ad oggetto il ricorso per inadempimento ai sensi dell'art. 226 CE, proposto il 14 febbraio 2005 contro Granducato di Lussemburgo, la Corte (Quarta Sezione) ha pronunciato il 20 ottobre 2005 una sentenza il cui dispositivo è del seguente tenore:

"Il Granducato di Lussemburgo, non avendo adottato le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in forza di tale direttiva".

Ricorso proposto il 14 febbraio 2005 contro il Granducato di Lussemburgo dalla Commissione delle Comunità europee

(Causa C-70/05)

(lingua processuale: il francese)

Il 14 febbraio 2005 la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. Denis Martin, in qualità di agente, con domicilio eletto in Lussemburgo, ha presentato alla Corte di giustizia delle Comunità europee un ricorso contro il Granducato di Lussemburgo.

La Commissione delle Comunità europee chiede che la Corte voglia:

1. constatare che il Granducato di Lussemburgo, non avendo adottato le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹, e/o non avendole comunicate alla Commissione, è venuto meno agli obblighi ad esso imposti ai sensi del Trattato CE

2. condannare il Granducato di Lussemburgo al pagamento delle spese processuali.

Motivi e principali argomenti

Il termine per la trasposizione della direttiva è scaduto il 2 dicembre 2003.

¹ G.U. L 303, del 2.12.2000, pag. 16.

ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

20 octobre 2005 (*)

**«Manquement d'État – Directive 2000/78/CE –
Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail –
Non-transposition dans le délai prescrit»**

Dans l'affaire C-70/05,

ayant pour objet un recours en manquement au titre de l'article 226 CE, introduit le 14 février 2005,

Commission des Communautés européennes, représentée par M. D. Martin, en qualité d'agent, ayant élu domicile à Luxembourg,

partie requérante,

contre

Grand-Duché de Luxembourg, représenté par M. S. Schreiner, en qualité d'agent,

partie défenderesse,

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M^{me} N. Colneric (rapporteur), faisant fonction de président de la quatrième chambre, MM. K. Lenaerts et E. Juhász, juges,

avocat général: M. L. A. Geelhoed,

greffier: M. R. Grass,

vu la procédure écrite,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 Par sa requête, la Commission des Communautés européennes demande à la Cour de constater que, en ne prenant pas les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16), le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de cette directive.

Le cadre juridique et la procédure précontentieuse

2 L'article 18 de la directive 2000/78 prévoit:

«*Mise en œuvre*

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres».

3 N'ayant pas reçu notification des mesures nationales de transposition de la directive 2000/78, la Commission a engagé la procédure en manquement en vertu de l'article 226 CE. Après avoir mis le Grand-Duché de Luxembourg en demeure de présenter ses observations, elle a, le 9 juillet 2004, émis un avis motivé invitant cet État membre à prendre les mesures nécessaires pour se conformer à cet avis dans un délai de deux mois à compter de sa réception.

4 Le Grand-Duché de Luxembourg n'ayant pas répondu audit avis, la Commission a décidé d'introduire le présent recours.

Sur le recours

Arguments des parties

5 La Commission constate que le Grand-Duché de Luxembourg n'a pas pris les mesures nécessaires pour se conformer à la directive 2000/78, manquant ainsi aux obligations qui lui incombent en vertu de cette directive.

6 Le gouvernement luxembourgeois ne nie pas le manquement qui lui est reproché.

7 Il se borne à faire valoir que deux projets de loi visant à transposer, d'une part, la directive 2000/78 et, d'autre part, la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180, p. 22), ont été déposés à la Chambre des Députés. Le Conseil d'État ayant estimé que ces deux directives présentent de nombreuses analogies et qu'il est utile d'adopter une approche horizontale, les ministères compétents seraient en train de finaliser un nouveau projet de loi portant transposition conjointe desdites directives.

Appréciation de la Cour

8 Il résulte d'une jurisprudence constante que l'existence d'un manquement doit être appréciée en fonction de la situation de l'État membre telle qu'elle se présentait au terme du délai fixé dans l'avis motivé (voir, notamment, arrêts du 15 mars 2001, Commission/France, C-147/00, Rec. p. I-2387, point 26, et du 4 juillet 2002, Commission/Grèce, C-173/01, Rec. p. I-6129, point 7).

9 Or, il est constant que le Grand-Duché de Luxembourg n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la transposition de la directive 2000/78 à l'expiration du délai imparti dans l'avis motivé.

10 Par conséquent, il convient de constater que, en ne prenant pas les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2000/78, le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de cette directive.

Sur les dépens

11 Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. La Commission ayant conclu à la condamnation du Grand-Duché de Luxembourg et celui-ci ayant succombé en ses moyens, il y a lieu de le condamner aux dépens.

Par ces motifs, la Cour (quatrième chambre) déclare et arrête:

1) En ne prenant pas les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de cette directive.

2) Le Grand-Duché de Luxembourg est condamné aux dépens.

Signatures

* Langue de procédure: le français.

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)
21 luglio 2005 (*)

«Politica sociale – Parità di retribuzione e di trattamento tra uomini e donne – Indennità di esodo – Tassazione stabilita in funzione dell'età – Agevolazione fiscale»

Nel procedimento C-207/04, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla Commissione tributaria provinciale di Novara con decisione 26 aprile 2004, pervenuta in cancelleria il 10 maggio 2004, nella causa

Paolo Vergani

contro

Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dalla sig.ra N. Colneric (relatore), dai sigg. K. Schiemann, E. Juhász e E. Levits, giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer

cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 14 aprile 2005,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Vergani, dagli avv.ti S. Monguzzi e P. Fasano;
- per il governo italiano, dal sig. I.M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dal sig. G. De Bellis, avvocato dello Stato;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. A. Aresu e dalla sig.ra N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 maggio 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 141 CE e della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro,

alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Vergani e l'Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona (in prosieguo: l'«amministrazione fiscale») in merito alla tassazione, stabilita in funzione dell'età del lavoratore, di un incentivo all'interruzione volontaria del rapporto di lavoro (in prosieguo: l'«indennità di esodo»).

Contesto normativo

La normativa comunitaria

- 3 L'art. 141, nn. 1 e 2, CE dispone quanto segue:
- «1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra [i] lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
 2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, 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. (...).
 - 4 Dall'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 risulta che essa è diretta ad attuare negli Stati membri il principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al n. 2 dello stesso articolo, la previdenza sociale.
 - 5 Ai termini dell'art. 2, n. 1, di tale direttiva: «Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia».
 - 6 L'art. 5 della medesima direttiva stabilisce quanto segue:
 - «1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.
 2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:
 - a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento; (...).
 - 7 Ai termini dell'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla gra-

duale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24):

«La presente direttiva si applica:

- a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - malattia,
 - invalidità,
 - vecchiaia,
 - infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - disoccupazione;
 - b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi».
- 8 L'art. 4, n. 1, di tale direttiva dispone che il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.
- 9 L'art. 7, n. 1, lett. a), della medesima direttiva stabilisce che questa non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni.

Normativa nazionale

- 10 Le disposizioni italiane relative al limite di età per il collocamento a riposo sono enunciate dall'art. 9 della legge 4 aprile 1952, n. 218, sul riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (supplemento ordinario alla GURI n. 89 del 15 aprile 1952). Secondo tale articolo, i lavoratori di sesso maschile hanno diritto alla pensione al compimento del sessantesimo anno di età e quelli di sesso femminile al compimento del cinquantacinquesimo anno di età, a condizione in entrambi i casi di aver versato i contributi per la durata e nella misura richieste.
- 11 Vigono disposizioni particolari per i dipendenti di imprese che siano state dichiarate in crisi dal Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale. La legge 23 aprile 1981, n. 155 (supplemento ordinario alla GURI n. 114 del 27 aprile 1981) consente ai detti dipendenti di fruire del collocamento a riposo anticipato all'età di 55 anni se uomini e di 50 anni se donne.
- 12 L'art. 17, comma 4 bis, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (supplemento ordinario alla GURI n. 302 del 31 dicembre 1986), come modificato dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 (supplemento ordinario alla GURI n. 219 del 19 settembre 1997; in prosieguo: il «DPR n. 917/86»), dispone quanto segue:
«Per le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 se uomini, di cui all'articolo

16, comma 1, lettera a), l'imposta si applica con l'aliquota pari alla metà di quella applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto e delle altre indennità e somme indicate alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 16».

- 13 Dopo i fatti della causa principale, l'art. 17 del DPR n. 917/86 è diventato, in seguito al decreto legislativo 12 dicembre 2003, n. 344 (supplemento ordinario alla GURI n. 291 del 16 dicembre 2003), l'art. 19 del medesimo DPR.

Controversia principale e questione pregiudiziale

- 14 Dall'ordinanza di rinvio risulta che il sig. Vergani ha proposto un ricorso dinanzi alla Commissione tributaria provinciale di Novara contro l'avviso con cui l'amministrazione fiscale gli ha rifiutato il rimborso dei versamenti a titolo d'imposta sul reddito delle persone fisiche (in prosieguo: l'«IRPEF») cui è stato assoggettato.
- 15 Dinanzi al giudice del rinvio il sig. Vergani ha sostenuto che l'applicazione dell'aliquota fiscale ai fini dell'IRPEF, secondo il regime tributario previsto all'art. 17, comma 4 bis, del DPR n. 917/86, comporta una disparità di trattamento ingiustificata. Egli ha suggerito che la causa desse luogo ad una domanda di pronuncia pregiudiziale indirizzata alla Corte.
- 16 Il giudice del rinvio fa notare che il caso di specie non riguarda il regime previdenziale relativo alle pensioni di vecchiaia e di fine lavoro, in quanto il sig. Vergani non è giunto al termine della sua attività lavorativa in applicazione dei limiti di età o a causa dei versamenti contributivi.
- 17 Tenuto conto delle disposizioni comunitarie in vigore, nessun motivo giustifica, secondo il detto giudice, la disparità di trattamento prevista all'art. 17, comma 4 bis, del DPR n. 917/86.
- 18 Dalla decisione di rinvio risulta quindi che la controversia principale verte sulla tassazione di un'indennità di esodo versata, in occasione dell'interruzione volontaria del rapporto lavorativo, ad un lavoratore di sesso maschile che aveva superato la soglia minima dei 50 anni di età, ma che non ne aveva ancora 55.
- 19 Alla luce di ciò, la Commissione tributaria provinciale di Novara ha deciso di sospendere la decisione e di proporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:
«Se violi, contrasti o comunque crei condizioni di disparità di trattamento tra uomo e donna vietate dall'art. 141 CE (...) e dalla direttiva 76/207, l'art. 17, comma 4 bis, del D.P.R. n. 917/86, laddove concede, a parità di condizioni, il vantaggio della tassazione dell'incentivo all'esodo e delle somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro con l'aliquota ridotta alla metà (50%) ai lavoratori che hanno superato i 50 anni, se donne, e i 55 anni, se uomini».

Sulla questione pregiudiziale

- 20 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede in sostanza se l'art. 141 CE e la direttiva 76/207 debbano essere interpretati nel senso che essi

ostano ad una norma quale quella controversa nella causa principale che consente, a titolo di incentivo all'esodo, il beneficio della tassazione con aliquota ridotta alla metà delle somme erogate in occasione dell'interruzione del rapporto di lavoro ai lavoratori che hanno superato i 50 anni, se donne, e i 55 anni, se uomini.

Sui rispettivi ambiti di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 76/207

- 21 In via preliminare, occorre verificare se la concessione di un'agevolazione fiscale, stabilita in funzione dell'età del lavoratore, relativa alla tassazione di un'indennità di esodo, quale quella controversa nella causa principale, rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE o della direttiva 76/207.
- 22 Secondo una giurisprudenza costante, la nozione di «retribuzione» di cui all'art. 141 CE comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (v., in particolare, sentenze 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punto 12, e 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Perez, Racc. pag. I623, punto 23).
- 23 Il vantaggio di cui trattasi nella causa principale, ossia un'agevolazione fiscale, non è pagato dal datore di lavoro. Un siffatto vantaggio non rientra quindi nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE.
- 24 Le sentenze della Corte richiamate dal sig. Vergani a sostegno di una opposta interpretazione (sentenze 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland, Racc. pag. 359, punto 4; Barber, citata, punto 10, e 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska, Racc. pag. I-2591, punto 7) non ostano a tale valutazione dato che riguardano vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.
- 25 Quanto al problema se la concessione di un'agevolazione fiscale stabilita in funzione dell'età del lavoratore, relativa alla tassazione di un'indennità di esodo, quale quella controversa nella causa principale, rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207, occorre rammentare che, secondo l'art. 5, n. 1, di tale direttiva, l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.
- 26 Letto alla luce dell'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 76/207, in forza del quale gli Stati membri devono adottare le misure necessarie affinché siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, l'art. 5, n. 1, di tale direttiva va inteso nel senso che esso riguarda anche le condizioni di licenziamento stabilite dai detti Stati.

- 27 Nell'ambito della direttiva 76/207, il termine «licenziamento» va inteso in senso ampio, in maniera da comprendervi la cessazione del rapporto di lavoro fra il lavoratore e il suo datore di lavoro, anche nell'ambito di un regime di interruzione volontaria del rapporto (v., in tal senso, sentenza 16 febbraio 1982, causa 19/81, Burton, Racc. pag. 555, punto 9).
- 28 Rimandando all'art. 17, comma 4 bis, del DPR n. 917/86, il giudice del rinvio ha spiegato che l'agevolazione fiscale di cui trattasi nella causa principale è concessa «al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 se uomini».
- 29 Da tutto quanto precede risulta che un regime di tassazione stabilito in funzione dell'età del lavoratore, come quello di cui trattasi nella causa principale, costituisce una condizione inerente al licenziamento ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207.

Sulla sussistenza di una discriminazione

- 30 A norma dell'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207, gli uomini e le donne devono fruire delle medesime condizioni di licenziamento senza discriminazioni fondate sul sesso.
- 31 Una differenza di trattamento risultante dalla tassazione con aliquota ridotta alla metà delle somme erogate in occasione dell'interruzione del rapporto di lavoro a carico dei lavoratori che hanno superato i 50 anni, se donne, e i 55 anni, se uomini, costituisce una disparità di trattamento fondata sul sesso dei lavoratori.
- 32 Considerate le osservazioni presentate dal governo italiano e dalla Commissione delle Comunità europee, bisogna esaminare se una siffatta differenza di trattamento sia giustificata in forza della deroga prevista all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7, secondo la quale tale direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni.
- 33 Da una giurisprudenza costante risulta che, tenuto conto dell'importanza fondamentale del principio della parità di trattamento, l'eccezione al divieto di discriminazioni fondate sul sesso prevista dall'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 dev'essere interpretata restrittivamente (v., in particolare, sentenze 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punto 36, e 30 marzo 1993, causa C-328/91, Thomas e a., Racc. pag. I-1247, punto 8). Tale disposizione può applicarsi soltanto alla fissazione dell'età del pensionamento per la corresponsione delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ed alle conseguenze che ne derivano per altre prestazioni previdenziali (sentenza 26 febbraio 1986, causa 151/84, Roberts, Racc. pag. 703, punto 35; in tal senso anche sentenza 4 marzo 2004, causa C-303/02, Haackert, Racc. pag. I-2195, punto 30). Tale eccezione al divieto di discriminazioni fondate sul sesso non è dunque applicabile a un'agevolazione fiscale

quale quella di cui trattasi nella causa principale, la quale non costituisce una prestazione previdenziale.

- 34 Posto che, da un lato, la differenza di trattamento prevista dalla disposizione controversa nella causa principale è direttamente fondata sul sesso e che, dall'altro, la direttiva 76/207 non prevede deroghe, applicabili alla fattispecie, al principio della parità di trattamento, occorre dichiarare che tale differenza di trattamento costituisce una discriminazione fondata sul sesso.
- 35 Da tutto quanto precede risulta che la direttiva 76/207 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una norma quale quella controversa nella causa principale che consente, a titolo di incentivo all'esodo, il beneficio della tassazione con aliquota ridotta alla metà delle somme erogate in occasione dell'interruzione del rapporto di lavoro ai lavoratori che hanno superato i 50 anni, se donne, e i 55 anni, se uomini.

Sulle spese

- 36 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.
- Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:
- La direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una norma quale quella controversa nella causa principale che consente, a titolo di incentivo all'esodo, il beneficio della tassazione con aliquota ridotta alla metà delle somme erogate in occasione dell'interruzione del rapporto di lavoro ai lavoratori che hanno superato i 50 anni, se donne, e i 55 anni, se uomini.
- Firme

* Lingua processuale: l'italiano.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
presentate il 12 maggio 2005 ⁽¹⁾

Causa C-207/04

Paolo Vergani
contro

Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona

(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla
Commissione tributaria provinciale di Novara)

«Politica sociale – Parità tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Disciplina tributaria del trattamento di fine rapporto – Discriminazione fondata sul sesso»

1. Con la presente domanda di pronuncia pregiudiziale la Commissione tributaria provinciale di Novara chiede se l'art. 141 CE o la direttiva 76/207/CEE (2) ostino ad una disposizione nazionale che riservi un diverso trattamento tributario agli uomini e alle donne in ragione dell'età riguardo all'indennizzo ottenuto da parte del datore di lavoro in conseguenza dello scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

I – Contesto normativo

A – Il diritto comunitario

1. L'art. 141 CE

2. A termini dell'art. 141 CE,

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra [i] lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, 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.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.

3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali».

3. Ribadiscono l'efficacia di tali norme primarie diversi testi di diritto derivato, quali la direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (3), e la succitata direttiva 76/207, i cui ambiti applicativi si escludono a vicenda (4).

2. La direttiva 76/207

4. L'art. 1 pone in risalto l'obiettivo della direttiva di attuare la parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi comprese la promozione, la formazione pro-

fessionale, le condizioni di lavoro e, in date circostanze, la sicurezza sociale (5). Ciò implica, a termini dell'art. 2, n. 1, «l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia».

5. Conformemente all'art. 5, n. 1, l'applicazione del principio per quanto riguarda «le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso»; a tal fine l'art. 5, n. 2, fa obbligo agli Stati di prendere le misure necessarie «affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni» (6).

6. In forza dell'art. 1, n. 2, per garantire la graduale eliminazione della disparità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio è invitato ad adottare, su proposta della Commissione, disposizioni che precisino «il contenuto, la portata e le modalità di applicazione» del citato principio, come la direttiva 79/7/CEE (7).

3. La direttiva 79/7

7. Le disposizioni della direttiva 79/7 vanno applicate, in conformità al suo art. 3, n. 1, ai regimi legali che assicurano una protezione contro malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione, nonché alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale destinate a completare tali regimi o a supplirvi. L'art. 3, n. 2, esclude dall'ambito di applicazione della detta direttiva le disposizioni concernenti le prestazioni ai superstiti, quelle relative alla maternità e le prestazioni familiari, a meno che non si tratti di prestazioni spettanti per il coniuge e per le persone a carico (8).

8. Ai sensi dell'art. 4, la parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi,
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi,
- il calcolo delle prestazioni (...).

9. Come risulta dall'art. 5, gli Stati membri devono prendere «le misure necessarie affinché siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative» contrarie alla parità di trattamento. Ciononostante, l'art.

7, n. 1, fa salva la loro facoltà di discostarsi dalle disposizioni comunitarie per quanto concerne «la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni» (lett. a), nonché vari altri vantaggi e diritti.

B – Il diritto italiano

10. Ai sensi dell'art. 9 della legge 6 luglio 1939, n. 1272, come modificata dall'art. 2 della legge 4 aprile 1952, n. 218 (9), i lavoratori di sesso maschile hanno diritto alla pensione al compimento del sessantesimo anno di età e quelli di sesso femminile al compimento del cinquantacinquesimo; però, in applicazione dell'art. 1 e della tabella contenuta nell'allegato A del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 (10), tali soglie sono state elevate, rispettivamente, al sessantacinquesimo e al sessantesimo anno di età.

11. Per i dipendenti di imprese dichiarate in crisi dal Comitato interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale, la legge 23 aprile 1981, n. 155 (in prosieguo: la «l. n. 155/81») (11), consente il prepensionamento all'età di 55 anni per gli uomini e di 50 anni per le donne.

12. Il decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (in prosieguo: il «d.p.r. n. 917/86») (12), fissa il trattamento tributario delle somme riscosse in occasione della risoluzione dei contratti nell'ambito di programmi volti ad incentivare l'esodo dei lavoratori, introducendo distinzioni tra uomini e donne. L'art. 17, quarto comma bis, inserito dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 (13), dispone quanto segue:

«Per le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori (14) che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 anni se uomini, di cui all'articolo 16, comma 1, lettera a) (15), l'imposta si applica con l'aliquota pari alla metà di quella applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto e delle altre indennità e somme indicate alla richiamata lettera a) del comma 1 dell'articolo 16».

II – Fatti, causa principale e questione pregiudiziale

13. Il sig. Vergani aderiva ad un piano di esodo volontario della Chubb Insurance Company S.A., presso la quale era impiegato, ed il 14 novembre 2001, al compimento del cinquantunesimo anno di età, risolveva il suo rapporto con l'impresa ricevendo, a titolo di compensazione, la somma di 751 000 000 di lire italiane (ITL) (EUR 387 859,13), che veniva assoggettata all'imposta sul reddito delle persone fisiche (in prosieguo: l'«IRPEF») mediante applicazione di un'aliquota pari al 33,95%.

14. L'Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona, respingeva l'istanza per la riduzione alla metà dell'aliquota e per il rimborso di EUR 70 757,22, oltre agli interessi di legge, in quanto l'agevolazione fiscale era prevista per i lavoratori di sesso maschile che avessero superato i 55 anni di età.

15. Contro questa decisione veniva proposto ricorso dinanzi alla Commissione tributaria provinciale di Novara, che sospendeva il procedimento in attesa di una risposta della Corte di giustizia alla seguente questione pregiudiziale:

«Se violi, contrasti o comunque crei condizioni di disparità di trattamento tra uomo e donna vietate dall'art. 141 CE (ex art. 119 del trattato CE) (...) e dalla direttiva (CEE) 76/207, l'art. 17, comma 4 bis, del d.p.r. [n.] 917/86, laddove concede, a parità di condizioni, il vantaggio della tassazione dell'incentivo all'esodo e delle somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro con l'aliquota ridotta alla metà (50%) ai lavoratori che hanno superato i 50, se donne, e i 55 anni, se uomini».

III – Procedimento dinanzi alla Corte di giustizia

16. Hanno presentato osservazioni scritte, in conformità all'art. 20 dello Statuto della Corte, il sig. Vergani, il governo italiano e la Commissione.

17. All'udienza, tenutasi il 14 aprile 2005, hanno svolto osservazioni orali i rappresentanti del sig. Vergani e l'agente della Commissione.

IV – Parità tra i lavoratori di sesso maschile e femminile nell'Unione

18. Per facilitare la risposta alla questione pregiudiziale occorre premettere talune indicazioni sul divieto di disparità di trattamento tra lavoratori (16), cominciando dalla normativa del Trattato, per poi passare alle sue principali manifestazioni e concludere con gli specifici criteri alla cui stregua accertare l'esistenza di disparità contrarie all'ordinamento comunitario.

A – Il diritto primario

19. La condizione giuridica della donna nell'Europa degli anni cinquanta era ben diversa rispetto alla disistima da essa sofferta nel corso della storia. Basti ricordare a titolo di esempio che frate Luis de León, nella sua opera *La perfecta casada* (La sposa perfetta), definiva la donna «flaca y deleznable más que ningun otro animal y de su costumbre e ingenio quebradiza y melindrosa» (17) [«di natura debole e futile più di ogni altro essere del creato e, per costumi e ingegno, fragile e leziosa» (traduzione libera)]. Tuttavia, anche altre voci si levarono nel XVI secolo a testimoniare questa oltraggiosa condizione; su tutte, possente, quella di Teresa di Avila, nel suo *Camino de perfección* (Cammino di perfezione): «No lo creo yo, señor, de vuestra bondad y justicia, que sois justo juez y no como los jueces de este mundo, que como son hijos de Adán y, en fin, todos varones, no hay virtud de mujer que non tengan por sospechosa» (18) [«Non credo, Signore, che ciò sia il frutto della Tua bontà e della Tua giustizia, giacché so che sei un giudice giusto, non come i giudici di questo mondo, per i quali, essendo figli di Adamo e in definitiva tutti uomini, non esiste virtù di donna che non ritengano sospetta» (traduzione libera)].

20. Quando sorsero le Comunità europee il principio della parità di trattamento tra i due sessi soffriva molte deficienze, poi limatesi in un processo evolutivo continuo (19).

21. In linea con lo scopo di facilitare gli scambi economici, i trattati costitutivi non prestarono attenzione diretta al problema. Principalmente si orientarono ad impedire che i lavoratori subordinati fossero discriminati a causa della cittadinanza (ex art. 48 del Trattato CE) e a garantire la loro

sicurezza sociale (ex art. 51 del Trattato CE), nell'ambito della libera circolazione dei fattori di produzione. A loro volta i pochi precetti che riconoscevano precipui diritti lavorativi, come quello alla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile (ex art. 119 del Trattato CE), avevano una finalità di «antidumping sociale», per evitare che fosse falsata la concorrenza tra Stati membri (20), sebbene facessero altresì riferimento alla necessità di migliorare le condizioni di vita e di lavoro per consentire la parificazione nel progresso (ex art. 117 del Trattato CE) ed istituissero il Fondo sociale europeo (ex artt. 123 e segg. del Trattato CE) (21).

22. L'ordine delle priorità esistente all'atto di intraprendere il cammino giustifica la scarsa iniziativa comunitaria in questa materia, fondamentalmente orientata a facilitare la circolazione dei lavoratori e a coordinare i meccanismi di tutela. Nondimeno, negli anni settanta furono affrontate nuove tematiche e si approvarono disposizioni sull'equiparazione in materia retributiva (direttiva 75/117), sull'accesso al lavoro, sulla formazione e la promozione professionale, nonché sulle condizioni di lavoro (direttiva 76/207) e sulla sicurezza sociale (direttiva 79/7).

23. L'Atto unico europeo (22) non si è occupato specificamente della parità dei lavoratori, però ha introdotto nei testi fondamentali talune norme destinate a migliorare l'ambiente di lavoro, nonché la sicurezza e la salute dei lavoratori (ex art. 118 A del Trattato CE), ha concepito i fondi strutturali per conseguire la coesione economica e sociale (ex artt. 130 A e segg. del Trattato CE), stimolando inoltre il dialogo in questo ambito (ex art. 118 B del Trattato CE).

24. Con il Trattato sull'Unione europea (23) tale politica comunitaria consegue una fisionomia propria e indipendente da quella economica, poiché tra gli obiettivi dell'Unione e della Comunità compare la promozione del progresso sociale e di un elevato livello di occupazione e di protezione (rispettivamente, ex artt. B del Trattato UE e 2 del Trattato CE), per quanto sia dato cogliere le innovazioni più significative nel Protocollo sulla politica sociale – non sottoscritto dal Regno Unito –, sulla traccia della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali, approvata nel 1989 (24), che ha sancito un accordo in materia nel quale era menzionata la parità di opportunità e di trattamento (art. 2, n. 1).

25. Il Trattato di Amsterdam (25) avalla questo principio enunciandolo espressamente tra quelli perseguiti dalla Comunità, alla quale incombe «promuovere (...), mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, (...) la parità tra uomini e donne (...)» (art. 2 CE) (26), riaffermandolo con l'introduzione di un nuovo numero nell'art. 3, secondo il quale l'azione della Comunità a norma del detto articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne (27). Nel Trattato CE è inoltre integrato l'Accordo sulla politica sociale, ampliandone i contenuti e rafforzandone al tempo stesso l'efficacia. Di speciale rilevanza è l'accoglimento espresso dei diritti sociali fondamentali (art. 136 CE), fra i quali occupa un posto di primissimo piano la simmetria propugnata fra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile.

26. In questo contesto normativo il Trattato di Nizza (28), per il momento l'ultima pietra miliare per la costruzione dell'Europa, interviene in ambiti come la lotta all'emarginazione sociale.

27. Maggiore è la rilevanza della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata il 7 dicembre 2000 nel Consiglio europeo di Nizza, la quale, malgrado la polemica suscitata in merito alla sua natura giuridica, esercita un'influenza importante sui testi elaborati ed approvati successivamente.

28. Infine, il Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa (29) cita l'uguaglianza tra i valori dell'Unione, facendo riferimento espresso a quella tra «donne e uomini» (art. I-2); dichiara che l'Unione «combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini (...)» (art. I-3, n. 3, secondo comma); e, nella parte dedicata ai diritti fondamentali, avverte che «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione», anche se questo principio «non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato» (art. II-83). Altre disposizioni regolano la politica sociale, prevedendo sostegno e completamento dell'azione degli Stati membri in settori come la «parità tra donne e uomini per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro» (art. III-210, n. 1, lett. i), prescrivendo agli Stati medesimi l'obbligo di garantire «l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore» ed autorizzandoli a mantenere o ad adottare misure «dirett[e] a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali», rimettendo contestualmente alla legge ovvero alla legge quadro europea la definizione delle misure che impediscano discriminazioni «in materia di occupazione e impiego», nonché in materia di retribuzioni (art. III-214).

B – *Contenuto*

29. «L'eliminazione delle discriminazioni fondate sul sesso» costituisce uno dei diritti dell'uomo (30) ed è divenuto un aspetto importante della politica sociale comunitaria, quantitativamente come qualitativamente (31). Il suo ambito di applicazione è triplice: quello salariale; quello relativo all'accesso al lavoro, alla carriera professionale e alle condizioni di lavoro; quello relativo alla sicurezza sociale (32).

1. Il principio della parità di retribuzione

30. Trattasi di «uno dei principi fondamentali della Comunità» (33), l'espressione antonomastica del divieto di discriminazioni tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile (34). Lo sancisce l'art. 141 CE, la cui finalità economica, consistente nell'eliminazione delle distorsioni della concorrenza tra imprese situate nei diversi Stati membri, riveste un carattere secondario rispetto all'obiettivo sociale che lo ispira (35). Al paragrafo 32 delle conclusioni presentate nella causa Mayer (36), la parità di retribuzione è definita una disposizione poco comune per un trat-

tato internazionale. In primo luogo, essa rappresenta un ideale sociale e uno strumento, perlomeno indiretto, per l'armonizzazione delle politiche in materia di lavoro nell'Unione. In secondo luogo, essa stabilisce un obbligo di risultato (37) e costituisce di per sé un obiettivo economico e sociale. La sua formulazione si basa sull'art. 2 della Convenzione n. 100-1951 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (38).

31. La detta norma è incentrata sulla nozione di «retribuzione», che la Corte ha precisato poco alla volta (39), estendendola a tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (40), non importa se in forza di un contratto, di disposizioni di legge o volontariamente (41). L'esame della giurisprudenza rivela un denominatore comune relativamente ai soggetti poiché, anche senza averlo appositamente rimarcato, è evidente che tenuto al pagamento è il datore di lavoro, sia pure ente pubblico (42). Lo si deduce dallo stesso art. 141 CE.

32. Per il resto, occorre considerare altre disposizioni del diritto derivato, come quelle della direttiva 75/117.

2. Il principio della parità di trattamento

33. Dopo le modifiche apportate dal Trattato di Amsterdam, l'art. 141 CE ospita, al n. 3, il principio della «parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego». In precedenza la direttiva 76/207 aveva riconosciuto che la parità di trattamento va tenuta in considerazione in tutte le fasi o situazioni del rapporto di lavoro (43), poiché non riguarda soltanto la retribuzione bensì, espressamente, l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali, nonché le condizioni di lavoro, comprese quelle inerenti al licenziamento (44). A quest'ultimo proposito l'interpretazione dev'essere ampia, riferita ad ogni tipo di cessazione o conclusione del contratto, indipendentemente dalla denominazione attribuitavi dalle parti, compresa l'estinzione per mutuo dissenso (45).

34. Particolare attenzione meritano i problemi del pensionamento, avendo la Corte di giustizia dichiarato che un limite di età per la cessazione obbligatoria del rapporto, fissato nell'ambito della politica generale di un'impresa, anche ove implichi la concessione di una pensione, inerisce alla nozione di «licenziamento» prima illustrata, di modo che «l'eccezione al divieto di discriminazione in base al sesso di cui all'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 non si applica se non alla fissazione dell'età del pensionamento (...) ed alle conseguenze che ne derivano per altre prestazioni previdenziali» (46).

3. La parità delle prestazioni previdenziali

35. La direttiva 79/7 è incentrata sull'incidenza del principio sugli eventi e sui rischi presi in considerazione dai regimi legali di previdenza sociale; così anche la citata direttiva 86/378, rispetto però ai regimi professionali (47).

36. Secondo la giurisprudenza, una prestazione, per rientrare nella sfera di applicazione della direttiva 79/7, dev'essere connessa direttamente ed effettivamente alla

protezione contro uno qualsiasi dei rischi elencati nell'art. 3, n. 1, della stessa 48).

C – La constatazione di una discriminazione

37. In mancanza di una nozione di legge, la Corte di giustizia adopera costantemente un'idea analoga di disuguaglianza per tutti e tre gli ambiti indicati. Ripetutamente essa ha affermato che sussiste una discriminazione ove si applichino norme diverse a situazioni analoghe ovvero la stessa norma a situazioni diverse (49). All'uopo occorre dimostrare che le norme controverse esplichino effetti più sfavorevoli nei confronti dei lavoratori di uno solo dei due sessi (50). Una discriminazione indiretta sussiste parimenti qualora sia adottata una normativa che, pur essendo formulata in modo imparziale, svantaggi di fatto una percentuale notevolmente più elevata di donne che di uomini, salvo che sussista una giustificazione obiettiva, estranea a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (51).

38. A quest'ultimo riguardo la Corte ha rimarcato che non infrangono il principio di uguaglianza i provvedimenti che rispondono ad uno scopo legittimo di politica sociale, purché idonei e necessari a raggiungerlo (52); fra di essi non possono essere annoverate, di per sé sole, le considerazioni di bilancio (53).

V – Analisi della questione pregiudiziale

39. Tutto ciò considerato, e tenendo presente la fattispecie di cui all'ordinanza di rinvio, occorre precisare la norma pertinente di diritto comunitario, accertare l'asserita discriminazione e, in caso affermativo, verificare se essa sia giustificabile.

A – Individuazione della norma comunitaria applicabile

40. La questione pregiudiziale verte sulla regolamentazione tributaria italiana del trattamento di fine rapporto. Non si discute dell'importo della somma percepita, né dell'età del pensionamento, bensì della circostanza che le donne sono soggette ad una tassazione minore.

41. Ne discende che non trovano applicazione le norme sulla parità di retribuzione, dal momento che gli importi rimessi ai contribuenti IRPEF non costituiscono retribuzione, nonostante la lata accezione comunitaria di quest'ultima nozione, non essendo pagati dal datore di lavoro in ragione del rapporto di impiego. Né può affermarsi, per altro verso, che in ragione di un tale rapporto li corrisponda lo Stato. Ne consegue che occorre rinunciare ad applicare l'art. 141 CE, nn. 1 e 2, e la direttiva 75/117, nonché le interpretazioni che ne ha offerto la giurisprudenza.

42. D'altra parte, gli obblighi nei confronti della Pubblica Amministrazione non attengono alla previdenza sociale, a prescindere dal regime, legale o professionale, di cui possa trattarsi. La circostanza che alcuni oneri rispondano a finalità sociali non ne fa strumenti previdenziali. Non è, perciò, possibile ricorrere alla direttiva 79/7.

43. Resta da analizzare se trovi applicazione la direttiva 76/207 che, come si è riferito, estende la parità praticamente a tutti gli aspetti della vita lavorativa, in particola-

re alle condizioni di lavoro, compresa la cessazione del contratto.

44. In linea di principio tale direttiva, sebbene applicata il più delle volte contro le discriminazioni operate dal datore di lavoro privato, vale anche rispetto a quelle derivanti da contratti collettivi o dallo Stato stesso, il quale deve sopprimere le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che promuovono, facilitano o causano situazioni discriminatorie.

45. Le somme percepite dai lavoratori subordinati al termine del rapporto contrattuale con l'impresa sono soggette alla tassazione corrispondente, da cui dipende l'importo finale; pertanto la citata direttiva incide sui regimi tributari nazionali, ma su di essi ben possono influire anche altre disposizioni.

B – La disciplina tributaria del trattamento di fine rapporto

46. Il d.p.r. n. 917/86 determina l'aliquota applicabile alle somme corrisposte in occasione delle dimissioni dal posto di lavoro in misura ridotta per le donne che abbiano superato l'età di 50 anni e per gli uomini che abbiano superato quella di 55.

47. I lavoratori conseguono l'agevolazione fiscale all'una o all'altra età, secondo il loro sesso. Si instaura, così, una disparità a favore delle donne poiché, a un'età pari a quella degli uomini, esse versano all'erario un tributo meno elevato per una prestazione percepita un tantum al termine del rapporto lavorativo, ottenendo in tal modo un maggiore importo netto.

48. Questa è la situazione del sig. Vergani al quale, al compimento del cinquantunesimo anno di età, al verificarsi del presupposto di imposta, è stata negata l'agevolazione fiscale invece accordata, a parità di condizioni, ad una dipendente della stessa azienda.

49. La constatazione di questa violazione del principio di uguaglianza richiede che si accerti la sussistenza di una giustificazione.

C – La giustificazione della disparità

1. L'età del prepensionamento

50. L'Italia spiega la norma nazionale discriminatoria riconducendola alla regolamentazione dell'età di prepensionamento, fissata dalla l. n. 155/81 a 55 ovvero a 50 anni, secondo che i lavoratori delle società dichiarate in crisi siano, rispettivamente, di sesso maschile oppure di sesso femminile. Ciò non basta, però, a giustificare l'asserita discriminazione, perché:

in primo luogo, la discussione non verte sul diverso limite di età per la cessazione anticipata del contratto, bensì sul fatto che tale diversità si proietta nella sfera tributaria;

in secondo luogo, non tiene conto di altri motivi di cessazione del rapporto lavorativo. Secondo lo Stato italiano, soltanto nei casi indicati dalla l. n. 155/81 troverebbe applicazione l'agevolazione fiscale di cui all'art. 17, comma 4 bis, del d.p.r. n. 917/86. Tuttavia, quest'ultima disposizione si riferisce, senza altro precisare, ad una qualsiasi

«cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori», mentre la l. n. 155/81 si applica quando tale ipotesi si verifica nelle aziende in crisi.

51. Altrimenti detto, di contro a quanto fa valere la Commissione, il regime tributario si limita a riflettere la differenza di età ai fini del prepensionamento di cui alle ipotesi previste dalla l. n. 155/81, che non disciplina tutte le fattispecie possibili, tra le quali quella in cui versa il sig. Vergani.

2. La politica previdenziale nazionale

52. La giurisprudenza ha più volte segnalato che gli Stati membri dispongono di un'ampia discrezionalità nello scegliere i provvedimenti atti a realizzare gli obiettivi della loro politica sociale (54). Ne discende che le disposizioni poste in vigore in uno Stato per rispondere ai suoi bisogni ed utilità possono giustificare che le donne cessino di lavorare prima degli uomini, trovando allora applicazione la direttiva 79/7, specialmente l'art. 7, che sottrae alla disciplina della direttiva la fissazione dei limiti di età per la concessione di pensioni e le conseguenze che possono derivarne.

53. Tuttavia, l'ambito della deroga consentita dalla detta norma, come già evidenziato, «è limitato alle discriminazioni esistenti negli altri regimi di prestazioni che sono necessariamente ed obiettivamente legate alle differenze dell'età di pensionamento», come quando sono minacciati l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale o la coerenza tra il regime pensionistico e le altre forme di previdenza (55). La discussione s'impenna però sul fatto che al differente momento prescritto per la cessazione del rapporto lavorativo si fa corrispondere il riconoscimento di un'agevolazione fiscale.

54. Per di più, alla luce di quanto visto prima, la direttiva menzionata non si applica alla fattispecie oggetto dell'ordinanza di rinvio.

55. Va chiarito anche se le donne siano avvantaggiate dall'aliquota agevolata. Alla luce del tenore della norma italiana appare difficile ammettere che la sua finalità sia di favorire le lavoratrici o di evitar loro un danno, invogliandole a risolvere anzi tempo il contratto. Se con la riduzione dell'aliquota si mirasse a consentire a tutti i dipendenti introiti simili, si potrebbe far richiamo alla dottrina citata nella sentenza Birds Eye Walls, dove secondo la quale la disparità trovava in quello scopo una valida giustificazione. Tuttavia, mancano dati certi nel senso che sussista questo intento e che, di conseguenza, si tratti di casi identici (56).

3. Motivi economici

56. Occorre infine verificare se la controversa differenziazione risponda ad interessi economici o finanziari, come sostiene la Commissione.

57. Tale eventualità pare esclusa poiché, sulla scorta della citata sentenza Roks e a., considerazioni di bilancio, sebbene possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata dei provvedimenti di tutela socia-

le adottati, di per sé non costituiscono un obiettivo perseguito da tale politica e non possono, pertanto, giustificare una discriminazione a sfavore di uno dei sessi (punto 35) (57).

58. D'altro canto, nemmeno lo Stato interessato ha fatto valere tale giustificazione (58).

D – Corollario

59. Alla luce delle spiegazioni prima illustrate, si ritiene contraria agli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 una riduzione dell'imposta gravante sul trattamento di fine rapporto la quale dipenda dalla diversa età di uomini e donne, senza che la discriminazione sia giustificata da una causa oggettiva diversa dal sesso dei lavoratori.

60. Ad ugual conclusione si perviene se, ipoteticamente, si faccia ricorso al principio della parità di retribuzione nell'interpretazione che la Corte di giustizia ne ha dato in numerose occasioni a partire dalla citata sentenza Barber, indicando che la fissazione di un requisito di età che varia secondo il sesso per la concessione o per il calcolo di prestazioni aziendali è in contrasto con l'art. 141 CE, anche se la differenza si basa sulle rispettive età di pensionamento previste nel regime previdenziale nazionale (59). Valutazione, questa, che può perfettamente applicarsi al trattamento tributario di qualunque retribuzione.

VI – Conclusione

61. Alla luce delle considerazioni prima svolte, propongo alla Corte di giustizia di rispondere alla questione pregiudiziale sollevata dalla Commissione tributaria provinciale di Novara dichiarando quanto segue:

«Il diritto comunitario, segnatamente la direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, osta a che una riduzione dell'onere tributario gravante sulle somme percepite in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, disposta al fine di incentivare le dimissioni, si applichi alle lavoratrici al superamento dei 50 anni di età e ai lavoratori solamente al superamento dei 55 anni di età».

1 – Lingua originale: lo spagnolo.

2 – Direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), quale modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15), in vigore dal 5 ottobre 2002.

3 – GU L 45, pag. 19.

4 – Sentenza 11 settembre 2003, causa C-77/02, Steinicke (Racc. pag. I-9027, punti 48-51). Nel medesimo senso le conclusioni dell'avvocato generale Kokott presentate nelle cause Wippel (sentenza 22 ottobre 2004, causa C-313/02,

non ancora pubblicata nella Raccolta), paragrafo 64, e Hložek (sentenza 9 dicembre 2004, causa C-19/02, non ancora pubblicata nella Raccolta), paragrafi 96 e 97.

5 – Secondo J. Cabeza Pereira, *El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión*, in *Revista española de derecho del trabajo* 104 (marzo/aprile 2001), pag. 211, nota 65, tale direttiva presenta spunti di impatto minore rispetto a quelli individuati dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro 1958, n. 111, sulla discriminazione (impiego e professione).

6 – Articolo soppresso dalla citata direttiva 2002/73 e tuttavia riprodotto, nel contenuto, dalla nuova versione dell'art. 3 che, al n. 1, lett. c), dispone la sua applicazione «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto dalla direttiva 75/117/CEE» e, al n. 2, lett. a), fa obbligo agli Stati membri di abrogare «tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento».

7 – Direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24).

8 – La regolamentazione della materia è completata dalla direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225, pag. 40), modificata dalla direttiva del Consiglio 20 dicembre 1996, 96/97/CE (GU 1997, L 46, pag. 20).

9 – «Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti», supplemento ordinario alla GURI 15 aprile 1952, n. 89.

10 – «Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421», supplemento ordinario alla GURI 30 dicembre 1992, n. 305.

11 – «Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica», supplemento ordinario alla GURI 27 aprile 1981, n. 114.

12 – «Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi», supplemento ordinario alla GURI 31 dicembre 1986, n. 302.

13 – «Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro», supplemento ordinario alla GURI 19 settembre 1997, n. 219.

14 – [Nota irrilevante per la versione italiana; N.d.T.]

15 – Che recita: «a) Trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile e indennità equipollenti,

comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a) e g) del comma 1 dell'articolo 47, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del codice civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del codice civile».

16 – Per M.L. Balaguer Callejón, *Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género*, in *Revista de Derecho Constitucional Europeo* 1/1 (2004), pag. 383, la normativa europea in materia è sovente più avanzata di quella di singoli Stati, in particolare per quanto attiene al mondo del lavoro.

17 – Frate Luis de León, *La perfecta casada*, edito a cura di Javier San José Lera (Madrid, Espasa Calpe, col. Austral, 1992), pag. 86.

18 – Teresa de Ávila, *Camino de perfección*, edito a cura di María Jesús Mancho Duque (Madrid, Espasa Calpe, col. Austral, 1996), pag. 81, nota 170, che fa riferimento al Codice dell'Escoriale.

19 – V. J. López López, C. Chacartegui Jávega, *Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam*, in *Revista española de derecho del trabajo*, 99 (2000), pagg. 5 e segg.

20 – D. Ordóñez Solís, *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 1999), pag. 44.

21 – M. Rocella, T. Treu, *Diritto del Lavoro della Comunità Europea* (Padova, Cedam, 1995); M. Colina, J.M. Ramírez, T. Sala Franco, *Derecho Social Comunitario* (Valencia, Lo Blanch, 1995); e A.V. Sempere Navarro, nella prefazione a F.J. Biurrún Abad, L. Meléndez Morillo-Velarde, A.I. Pérez Campos, *Cuestiones laborales de derecho social comunitario* (Pamplona, Aranzadi, 2002), pagg. 21-30.

22 – GU 1987, L 169, pag. 1.

23 – GU 1992, C 191, pag. 1.

24 – COM (89) 471 def.

25 – Trattato che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, sottoscritto ad Amsterdam il 2 ottobre 1997 (GU C 340, pag. 1).

26 – M. Rodríguez-Piñero, M. Bravo-Ferrer, *Igualdad de género y políticas comunitarias*, in *Relaciones Laborales* 6 (2000), pagg. 3 e segg.

27 – Secondo S. Leclerc, *L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental*, nel volume collettaneo *L'Union européenne et les*

droits fondamentaux (Bruxelles, Bruylant, 1999), pagg. 215-216, la nuova disposizione estende l'ambito di applicazione del principio oltre il contesto sociale, formulandolo in forma positiva e non soltanto come derivante dal divieto di discriminazione.

28 – GU 2001, C 80, pag. 1.

29 – GU 2004, C 310, pag. 1.

30 – Sentenza 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne III (Racc. pag. 1365, punto 27); nello stesso senso, sentenza 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodríguez Caballero (Racc. pag. 111915, punto 32).

31 – T. Pérez del Río, *Una aproximación al derecho social comunitario* (Madrid, Tecnos, 2000), pag. 87.

32 – A. Montoya Melgar, J.M. Galiana Moreno, A.V. Sempere Navarro, *Derecho Social Europeo* (Madrid, Tecnos, 1994), segnatamente al capitolo secondo, «La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo», pagg. 49 e segg.

33 – Sentenza 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne II (Racc. pag. 455).

34 – B. Quintanilla Navarro, *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo* (Madrid, Marcial Pons, 1996), pagg. 63-168.

35 – Sentenza 10 febbraio 2000, causa C-50/96, Schröder (Racc. pag. 1-743, punto 57).

36 – Sentenza 13 gennaio 2005, causa C-356/03 (non ancora pubblicata nella Raccolta).

37 – Sentenza 28 settembre 1994, causa C-200/91, Colroll Pension Trustees (Racc. pag. 1-4389, punto 38).

38 – Evelyn Ellis, *EC Sex Equality Law* (Oxford, Clarendon Press, col. Oxford EC Law Library, 1998), pag. 62. Anche J. Cruz Villalón, *Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario*, nel volume collettaneo *La igualdad de trato en el Derecho comunitario* (Pamplona, Aranzadi, 1997), specialmente pagg. 38 e segg.

39 – Secondo la giurisprudenza, costituiscono retribuzione, per esempio, le agevolazioni di viaggio concesse da un'impresa di trasporti ferroviari ai suoi dipendenti pensionati di sesso maschile, nonché alle loro famiglie, ragion per cui anche i congiunti delle ex dipendenti devono poterne fruire alle stesse condizioni (sentenza 9 febbraio 1982, causa 12/81, Garland, Racc. pag. 359); i regimi pensionistici aziendali, frutto di accordi tra le parti sociali, finanziati interamente o parzialmente dall'impresa (sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka, Racc. pag. 1607); il mantenimento del diritto alla retribuzione anche durante le assenze per malattia (sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743); le prestazioni corrisposte all'atto del licenziamento per motivi economici e le pensioni di vecchiaia versate da un regime professionale privato (sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. 1-1889); la compensazione corrisposta,

sotto forma di ferie retribuite o di ore straordinarie retribuite, ai membri della commissione interna, in ragione della partecipazione a corsi di formazione per l'apprendimento delle nozioni necessarie all'attività di tale commissione, anche se, durante i corsi di formazione, non svolgono alcuna attività prevista dal contratto di lavoro (sentenza 4 giugno 1992, causa C-360/90, Bötzel, Racc. pag. 1-3589); il diritto di iscrizione ad un regime pensionistico aziendale (sentenze 28 settembre 1994, causa C-57/93, Vroege, Racc. pag. 1-4541, e causa C-128/93, Fisscher, Racc. pag. 1-4583); l'indennità di liquidazione (sentenza 14 settembre 1999, causa C-249/97, Gruber, Racc. pag. 1-5295); la gratifica natalizia, volontaria e revocabile, versata, come incentivo per il lavoro futuro e per la fedeltà all'impresa (sentenza 21 ottobre 1999, causa C-333/97, Lewen, Racc. pag. 17243); e il sussidio di transizione, integrativo dell'indennità di licenziamento (sentenza Hložek, cit. alla nota 4).

40 – Sentenze 25 maggio 1971, causa 80/70, Defrenne I (Racc. pag. 1-445, punto 6); 3 dicembre 1987, causa 192/85, Newstead (Racc. pag. 4753, punto 11); 22 dicembre 1993, causa C-152/91, Neath (Racc. pag. 1-6935, punto 28); 23 ottobre 2003, cause riunite C-4/02 e C-5/02, Schönheit e Becker (Racc. pag. 1-12575, punto 56); e 30 marzo 2004, causa C-147/02, Alabaster (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 42); nonché le citate sentenze Garland, punto 5, Barber, punto 12, e Coloroll Pension Trustees, punto 77.

41 – Citate sentenze Garland, punto 10, Barber, punto 20, e Lewen, punto 21.

42 – La sentenza 27 giugno 1990, causa C-33/89, Kowalska (Racc. pag. 1-2591, punto 12), ricorda che la disposizione si applica non solo ai datori di lavoro privati, ma anche alla Pubblica Amministrazione.

43 – F. Durán López, *La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976*, nel volume collettaneo *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1990), pagg. 406 e segg.

44 – Sentenza 2 agosto 1993, causa C-271/91, Marshall II (Racc. pag. 1-4367, punto 19).

45 – Sentenze 16 febbraio 1982, causa 19/81, Burton (Racc. pag. 554); e 26 febbraio 1986, causa 151/84, Roberts (Racc. pag. 703).

46 – Sentenza 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall I (Racc. pag. 723, punti 34 e 36); e sentenza Roberts, cit., punti 34 e 35.

47 – A. Recio Iza, *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria* (Madrid, La Ley, 1986); anche J.J. Fernández Domínguez, *La mujer ante el Derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo* (Madrid, La Ley, 1999).

48 – V., tra le altre, sentenze 4 febbraio 1992, causa C-243/90, Smithson (Racc. pag. 1-467, punti 12 e 14); 16 luglio 1992, cause riunite C-63/91 e C-64/91, Jackson e

Cresswell (Racc. pag. I-4737, punti 15 e 16); nonché 19 ottobre 1995, causa C-137/94, Richardson (Racc. pag. I-3407, punti 8 e 9). Applicando questi criteri, si è constatato che, di fatto, non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva, per esempio, le riduzioni di prezzo per i trasporti pubblici a favore di persone anziane (sentenza 11 luglio 1996, causa C-228/94, Atkins, Racc. pag. I-3633); la concessione di sussidi a persone che non dispongono di mezzi sufficienti per far fronte ai loro bisogni (sentenza Jackson e Cresswell, cit.); l'assegno parentale diretto a garantire il sostentamento della famiglia durante la fase di educazione dei figli (sentenza 10 ottobre 1996, cause riunite C-245/94 e C-312/94, Hoever e Zachow, Racc. pag. I-4895); nonché i vantaggi in materia di assicurazione contro la vecchiaia per persone che hanno allevato i propri figli ovvero i diritti a prestazioni a seguito di periodi di interruzione della propria attività per allevare i figli (sentenza 13 dicembre 1994, causa C-297/93, Grau-Hupka, Racc. pag. I-5535). Al contrario, la direttiva si applica alla prestazione corrisposta a chi assista un invalido (sentenza 24 giugno 1986, causa 150/85, Drake, Racc. pag. I-1995), nonché all'assegno per combustibile invernale versato a chi abbia raggiunto l'età per il collocamento a riposo (sentenza 16 dicembre 1999, causa C-382/98, Taylor, Racc. pag. I-8955).

49 – Sentenze 14 febbraio 1995, causa C-279/93, Schumacker (Racc. pag. I-225, punto 30); 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a. (Racc. pag. I-475, punto 16); e 27 ottobre 1998, causa C-411/96, Boyle e a. (Racc. pag. I-6401, punto 39).

50 – Sentenza 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Pérez (Racc. pag. I-623, punto 58); e sentenza Schönheit e Becker, cit., punto 69.

51 – Sentenze 30 novembre 1993, causa C-189/91, Kirsammer-Hack (Racc. pag. I-6185, punto 22); 6 febbraio 1996, causa C-457/93, Lewark (Racc. pag. I-243, punto 31); 17 giugno 1998, causa C-243/95, Hill e Stapleton (Racc. pag. I-3739, punto 34); 12 luglio 2001, causa C-189/01, Jippes (Racc. pag. I-5689, punto 129); 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer (Racc. pag. I-2741,

punto 50); e le citate sentenze Rinner-Kühn, punto 12, e Rodríguez Caballero, punto 32.

52 – Sentenze 19 novembre 1992, causa C-226/91, Molenbroek (Racc. pag. I-5943, punto 13); e 6 aprile 2000, causa C-226/98, Jørgensen (Racc. pag. I-2447, punto 41).

53 – Sentenze 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a. (Racc. pag. I-571, punto 35); nonché le citate sentenze Jørgensen, punto 42, e Schönheit e Becker, punto 85.

54 – Sentenze 14 dicembre 1995, causa C-317/93, Nolte (Racc. pag. I-4625, punto 33), e causa C-444/93, Megner e Scheffel (Racc. pag. I-4741, punto 29); nonché 9 settembre 1999, causa C-281/97, Krüger (Racc. pag. I-5127, punto 28).

55 – Sentenze 30 marzo 1993, causa C-328/91, Thomas e a. (Racc. pag. I-1247, punto 20); 11 agosto 1995, causa C-92/94, Graham e a. (Racc. pag. I-2521, punto 11); 30 gennaio 1997, causa C-139/95, Balestra (Racc. pag. I-549, punto 33); 23 maggio 2000, causa C-104/98, Buchner e a. (Racc. pag. I-3625, punto 25); e 4 marzo 2004, causa C-303/02, Haackert (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 30).

56 – Sentenza 9 novembre 1993, causa C-132/92 (Racc. pag. I-5579).

57 – Nello stesso senso, sentenza 10 marzo 2005, causa C-196/02, Nikoloudi (non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 53); e sentenza Kutz-Bauer, cit., punto 59.

58 – La Commissione, in udienza, rispondendo ad un quesito, né ha precisato tale allegazione, né ha prodotto elementi concreti al riguardo, ma si è limitata a sottolineare il carattere neutro della normativa italiana.

59 – V., fra le altre, sentenze 14 dicembre 1993, causa C-110/91, Moroni (Racc. pag. I-6591, punti 10 e 20); e 28 settembre 1994, causa C-408/92, Smith e a. (Racc. pag. I-4435, punto 11).

DOCUMENTO 3

Sentenza della Corte di Giustizia C-519/03 del 14/04/2005

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

14 aprile 2005 (*)

«Accordo quadro sul congedo parentale – Sostituzione del congedo di maternità al congedo parentale – Data a partire dalla quale è attribuito un diritto individuale al congedo parentale»

Nella causa C 519/03,

avente ad oggetto un ricorso per inadempimento ai sensi dell'art. 226 CE, proposto il 12 dicembre 2003,

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. D. Martin, in qualità di agente, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrente,

contro

Granducato di Lussemburgo, rappresentato dal sig. S. Schreiner, in qualità di agente, assistito dal sig. H. Dupong, avocat,

convenuto,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. A. Borg Barthet (relatore), facente funzione di presidente della Terza Sezione, dai sigg. J.-P. Puissechet, S. von Bahr, U. Löhmus e A. Ó Caoimh, giudici,

avvocato generale: sig. A. Tizzano

cancelliere: sig.ra M.-F. Contet, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e a seguito dell'udienza del 24 novembre 2004,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 18 gennaio 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con il suo ricorso, la Commissione delle Comunità europee chiede alla Corte di dichiarare che il Granducato di Lussemburgo, nell'adottare gli artt. 7, n. 2, e 19, quinto comma, della legge 12 febbraio 1999, istitutiva di un congedo parentale e di un congedo per ragioni familiari (in prosieguo: la «legge del 1999»), introdotta nell'ordinamento giuridico lussemburghese dall'art. XXIV della legge 12 febbraio 1999, riguardante l'attuazione del piano d'a-

zione nazionale per l'impiego del 1998 (Mémorial A 1999, pag. 190), articoli che riguardano rispettivamente:

– la sostituzione del congedo di maternità al congedo parentale, e

– la data a partire dalla quale è attribuito un diritto individuale a un congedo parentale,

ha violato gli obblighi ad esso incombenti in virtù della clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro sul congedo parentale (in prosieguo: l'«accordo quadro») che figura in allegato alla direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 145, pag. 4).

Contesto normativo

Normativa comunitaria

2 L'art. 2, n. 1, della direttiva 96/34 dispone che gli Stati membri dovevano mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi a quest'ultima non oltre il 3 giugno 1998.

3 La clausola 2, n. 1, dell'accordo quadro è formulata come segue:

«fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali».

Normativa nazionale

4 L'art. 7, n. 2, della legge del 1999 stabilisce:

«In caso di gravidanza o adozione di un bambino durante il congedo parentale che dia diritto rispettivamente al congedo di maternità o di adozione, quest'ultimo si sostituisce al congedo parentale, che ha termine».

5 L'art. 19, quinto comma, della stessa legge prevede:

«Le disposizioni del capitolo 1 sul congedo parentale possono essere fatte valere dai genitori dei bambini nati dopo il 31 dicembre 1998 o il cui procedimento di adozione è avviato presso il giudice competente successivamente a tale data».

6 Ai sensi dell'art. 10, sesto comma, della legge del 1999, nella sua versione risultante dalla legge 21 novembre 2002, che modifica, tra l'altro, la legge 12 febbraio 1999, istitutiva di un congedo parentale e di un congedo

per ragioni familiari (Mémorial A 2002, pag. 3098; in prosieguo: la «legge del 2002»):

«Il rigetto definitivo, da parte della Cassa [nazionale delle prestazioni familiari], della domanda diretta ad ottenere l'indennità prevista dall'art. 8 non osta all'eventuale concessione di un congedo parentale da parte del datore di lavoro alle condizioni previste dalla direttiva 96/34 (...)».

Il procedimento precontenzioso

7 Con lettera di diffida 16 maggio 2001 la Commissione informava il Granducato di Lussemburgo che essa riteneva gli artt. 7, n. 2, e 19, quinto comma, della legge del 1999 non conformi alla direttiva 96/34.

8 Il governo lussemburghese rispondeva a tale diffida con lettera del 26 luglio 2001, nella quale esso contestava l'inadempimento ad esso imputato.

9 Il 13 novembre 2002 la Commissione inviava al Granducato di Lussemburgo un parere motivato, nel quale rilevava che la legge del 1999 non si era ancora conformata al diritto comunitario relativamente alla sostituzione del congedo di maternità al congedo parentale e alla data a partire dalla quale è attribuito un diritto individuale a un congedo parentale. In tale parere motivato la Commissione invitava il detto Stato membro ad adottare le misure necessarie a conformarsi entro un termine di due mesi a decorrere dalla notificazione dello stesso.

10 Il 19 maggio 2003 le autorità lussemburghesi comunicavano alla Commissione la legge del 2002. Secondo il servizio giuridico della Commissione, quest'ultima, alla data di proposizione del presente ricorso, non aveva ricevuto tale comunicazione.

11 Pertanto la Commissione, che non disponeva di nessun'altra informazione relativa a misure atte a conformare le disposizioni nazionali di cui trattasi alla direttiva 96/34, decideva di proporre il presente ricorso.

Sul ricorso

Sulla ricevibilità

Argomenti delle parti

12 Il governo lussemburghese eccepisce l'irricevibilità del ricorso, sostenendo che quest'ultimo è privo di oggetto poiché il Granducato di Lussemburgo ha posto rimedio all'inadempimento ad esso imputato attraverso le modifiche della legge del 1999 risultanti dalla legge del 2002, essendo queste ultime intervenute prima della scadenza del termine di due mesi imposto nel parere motivato.

13 Il detto governo rileva che il ricorso è altresì irricevibile per il fatto che la Commissione ha fondato la sua domanda su premesse errate, in quanto la stessa non ha tenuto conto della risposta al parere motivato da esso inviatole, smarrita dai servizi di tale istituzione.

14 Nella sua controparte, il Granducato di Lussemburgo aggiunge che il termine di due mesi ad esso accordato nel parere motivato per rendere conforme la legislazione na-

zionale alla direttiva 96/34 non costituiva un termine ragionevole, in quanto era impossibile procedere alle modifiche legislative richieste dalla Commissione in un lasso di tempo così breve.

15 La Commissione anzitutto deplora che la risposta al parere motivato che il Granducato di Lussemburgo ha inviato il 13 giugno 2003 al commissario sig.ra Diamantopoulou non sia stata trasmessa al segretariato generale di tale istituzione, che avrebbe potuto comunicarla al suo servizio giuridico.

16 La Commissione ricorda in seguito la giurisprudenza della Corte secondo la quale l'esistenza di un inadempimento deve essere valutata in base alla situazione dello Stato membro quale si presentava alla scadenza del termine stabilito nel parere motivato. Tale giurisprudenza confermerebbe il diritto, per la Commissione, di mantenere il proprio ricorso nel caso in cui si fosse posto rimedio all'inadempimento soltanto dopo la scadenza del termine stabilito nel parere motivato (v., in tal senso, sentenza 12 settembre 2002, causa C-152/00, Commissione/Francia, Racc. pag. I-6973, punto 15). Tale diritto esisterebbe a fortiori nell'ipotesi in cui l'inadempimento persistesse dopo la scadenza del detto termine.

17 Infine, la Commissione sostiene che la mancata considerazione della risposta delle autorità lussemburghesi al parere motivato è ininfluenza ai fini della ricevibilità del ricorso e non costituisce una violazione dei diritti della difesa (v., in tal senso, sentenza 19 maggio 1998, causa C-3/96, Commissione/Paesi Bassi, Racc. pag. I-3031, punto 20).

Giudizio della Corte

18 Secondo una costante giurisprudenza, l'esistenza di un inadempimento deve essere valutata in base alla situazione dello Stato membro quale si presentava alla scadenza del termine stabilito nel parere motivato (v., in particolare, sentenze 4 luglio 2002, causa C-173/01, Commissione/Grecia, Racc. pag. I-6129, punto 7, e 10 aprile 2003, causa C-114/02, Commissione/Francia, Racc. pag. I-3783, punto 9).

19 Deriva altresì da giurisprudenza costante che l'interesse della Commissione a presentare un ricorso ai sensi dell'art. 226 CE esiste anche ove l'inadempimento contestato sia stato eliminato dopo il termine stabilito nel parere motivato (v., in tal senso, sentenza 21 giugno 1988, causa 283/86, Commissione/Belgio, Racc. pag. 3271, punto 6).

20 Nel caso di specie, anzitutto, la questione se la legge del 2002 avesse posto rimedio all'inadempimento contestato prima della scadenza del termine stabilito nel parere motivato e se, di conseguenza, il ricorso fosse privo di oggetto prima della sua proposizione è una questione che dev'essere esaminata nell'ambito dell'analisi del merito del ricorso.

21 Inoltre, il Granducato di Lussemburgo non può addurre la mancata considerazione della sua risposta al parere motivato, né la trasmissione tardiva di tale risposta al segretariato generale della Commissione per giustificare l'eccezione d'irricevibilità che egli solleva contro il ricorso. Infatti,

la Corte ha già dichiarato che la mancata considerazione della risposta al parere motivato non è decisiva. Così, al punto 20 della sua sentenza Commissione/Paesi Bassi, cit., la Corte ha dichiarato che, anche supponendo che il procedimento contenzioso sia stato aperto con un ricorso della Commissione che non tenga conto di eventuali nuovi elementi, di fatto o di diritto, dedotti dallo Stato membro interessato nella risposta al parere motivato, i diritti della difesa di tale Stato non ne risultano lesi.

22 Infine, riguardo all'eccezione relativa all'inadeguatezza del termine di due mesi imposto al Granducato di Lussemburgo nel parere motivato, tale motivo è stato sollevato per la prima volta nella controreplica e non si basa su elementi di diritto o di fatto emersi durante il procedimento.

23 Pertanto, tale eccezione è irricevibile.

24 Da quanto precede risulta che il ricorso della Commissione è ricevibile.

Sul merito del ricorso

Sul primo motivo

– Argomenti delle parti

25 Con il suo primo motivo, la Commissione sostiene che l'art. 7, n. 2, della legge del 1999, secondo il quale il diritto ad un congedo di maternità che sorga durante il congedo parentale si sostituisce a quest'ultimo, che deve pertanto aver termine, non è compatibile con la clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, nella parte in cui il detto art. 7, n. 2, prevede che il congedo parentale debba obbligatoriamente aver termine quando inizia il congedo di maternità, senza che venga concessa alla donna la possibilità di riportare il periodo di congedo di cui essa non ha potuto godere.

26 Secondo la Commissione, il congedo parentale si distingue dal congedo di maternità ed ha una finalità diversa da quella di quest'ultimo. La donna, il cui congedo di maternità ha avuto inizio durante il suo congedo parentale, deve avere la possibilità, tenuto conto del diritto individuale ad un congedo parentale di almeno tre mesi ad essa attribuito dalla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro, di riportare il periodo del congedo parentale di cui non ha potuto godere in ragione del congedo di maternità.

27 Basandosi sul principio di non discriminazione, la Commissione conclude che, tenuto conto che il Granducato di Lussemburgo ha deciso di attribuire un congedo parentale della durata di sei mesi a tempo pieno o di dodici mesi a tempo parziale, esso deve altresì concedere un congedo parentale di una stessa durata a tutti coloro che rientrano nel campo soggettivo di applicazione della direttiva 96/34 e non è pertanto libero, in mancanza di giustificazioni oggettive, di trattare questi ultimi in modo differenziato.

28 Il governo lussemburghese sostiene che la violazione addotta dell'accordo quadro si realizza soltanto in casi estremamente rari. Tenuto conto che l'art. 3, n. 4, della legge del 1999 stabilisce che uno dei genitori usufruisca del

congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità e che, nella maggior parte dei casi, è la madre a godere di tale congedo, non sarebbe biologicamente possibile che il suo congedo parentale venga interrotto da un congedo di maternità concesso in ragione di un'altra gravidanza.

29 Il detto governo ammette che se, invece, fosse il padre a chiedere di godere del congedo parentale al termine del congedo di maternità della donna, non si potrebbe allora escludere che, durante il congedo parentale preso a sua volta da quest'ultima, in una data successiva, possa intervenire una gravidanza e, in ragione di ciò, un congedo di maternità che porrebbe prematuramente fine al congedo parentale.

30 Il Granducato di Lussemburgo rileva che esso ha tuttavia posto rimedio ad un eventuale inadempimento adottando, prima della scadenza del termine ad esso imposto nel parere motivato, la legge del 2002, la quale ha inserito nella legge del 1999 una nuova versione dell'articolo 10 di quest'ultima. Il sesto comma di tale articolo prevede infatti che «il rigetto definitivo, da parte della Cassa, della domanda diretta ad ottenere l'indennità prevista dall'art. 8 non osta all'eventuale concessione di un congedo parentale da parte del datore di lavoro alle condizioni previste dalla direttiva 96/34 (...)».

– Giudizio della Corte

31 La clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro attribuisce ai lavoratori, uomini e donne, un diritto individuale a un congedo parentale della durata minima di tre mesi.

32 In base al punto 9 delle considerazioni generali di tale accordo quadro, il congedo parentale è distinto dal congedo di maternità. Il congedo parentale è concesso ai genitori affinché essi possano aver cura del loro bambino. È possibile usufruire di tale congedo sino ad una determinata età di quest'ultimo, non superiore a otto anni. Per quanto riguarda il congedo di maternità, esso persegue una finalità diversa. Esso mira a garantire la protezione della condizione biologica della donna e le relazioni particolari tra la madre e il figlio durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto, evitando che queste relazioni siano turbate dal cumulo degli oneri derivanti dal contemporaneo svolgimento di un'attività lavorativa (v., in tal senso, sentenza 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar, Racc. pag. I-9383, punto 43).

33 Ne risulta che ciascun genitore ha diritto a un congedo parentale della durata minima di tre mesi e che quest'ultimo non può essere ridotto quando viene interrotto da un altro congedo che persegue una finalità diversa da quella di tale congedo parentale, quale un congedo di maternità. La Corte ha già dichiarato che un congedo garantito dal diritto comunitario non può pregiudicare il diritto di godere di un altro congedo garantito da tale diritto. Così, nella sentenza 18 marzo 2004, causa C-342/01, Merino Gómez (Racc. pag. I-0000, punto 41), la Corte ha dichiarato che il godimento di un congedo di maternità non poteva pregiudicare il diritto a ferie annuali complete.

34 Si deve constatare che il Granducato di Lussemburgo, nell'esigere che il congedo parentale abbia obbligatoria-

mente termine nella data in cui esso è interrotto da un congedo di maternità o da un congedo di adozione senza la possibilità per il genitore di riportare il periodo del detto congedo parentale di cui non ha potuto godere, non ha garantito a tutti i genitori un congedo parentale della durata minima di tre mesi. Pertanto, tale Stato membro ha violato gli obblighi ad esso incombenti in forza della direttiva 96/34.

35 Tale conclusione non è rimessa in discussione dalla circostanza che esiste una ridotta probabilità che un congedo di maternità o un congedo di adozione possa porre termine prematuramente ad un congedo parentale. Infatti, una siffatta circostanza incide non sull'esistenza dell'inadempimento contestato, ma soltanto sulla portata di quest'ultimo. Al riguardo, al punto 14 della sentenza 27 novembre 1990, causa C-209/88, Commissione/Italia (Racc. pag. I-4313), la Corte ha dichiarato che il mancato rispetto di un obbligo imposto da una norma di diritto comunitario costituisce di per sé un inadempimento e che è irrilevante la considerazione che tale inosservanza non abbia prodotto effetti negativi.

36 Occorre tuttavia esaminare se le modificazioni della legge del 1999 da parte della legge del 2002 abbiano posto fine a tale inadempimento.

37 Queste ultime modificazioni hanno inserito nella legge del 1999 una nuova versione del suo art. 10 e, in particolare, un sesto comma di quest'ultimo. Orbene, tale disposizione non attribuisce un diritto ad un congedo parentale, ma si limita a prevedere la possibilità che un tale congedo possa essere concesso da un datore di lavoro, e ciò a discrezione di quest'ultimo.

38 Pertanto, si deve constatare che l'art. 10, sesto comma, della legge del 1999 non ha posto fine all'inadempimento contestato che risulta dall'art. 7, n. 2, di questa stessa legge.

39 Di conseguenza, il primo motivo addotto dalla Commissione a sostegno del proprio ricorso deve essere ritenuto fondato.

Sul secondo motivo

– Argomenti delle parti

40 La Commissione sostiene che l'art. 19, quinto comma, della legge del 1999, che stabilisce che il diritto al congedo parentale esiste soltanto per i bambini nati dopo il 31 dicembre 1998 o il cui procedimento di adozione ha avuto inizio dopo questa data, è incompatibile con la direttiva 96/34.

41 Secondo la Commissione, tale direttiva impone agli Stati membri di riconoscere il diritto ad un congedo parentale ai genitori di tutti i minori di una determinata età, non superiore a otto anni e che il Granducato di Lussemburgo ha stabilito a cinque anni, indipendentemente dal fatto che questi ultimi siano nati prima o dopo il 3 giugno 1998, data limite prevista per l'attuazione della detta direttiva.

42 La Commissione ritiene che il Granducato di Lussemburgo, esigendo che i bambini siano nati dopo il 31 dicem-

bre 1998 o che il procedimento di adozione abbia avuto inizio dinanzi al giudice competente dopo questa data, abbia, nell'attuazione della direttiva 96/34 nel suo ordinamento giuridico interno, subordinato il beneficio del congedo parentale ad una condizione ulteriore non autorizzata dalla direttiva 96/34.

43 Il governo lussemburghese replica, da un lato, che l'evento che fa sorgere il diritto ad un congedo parentale è la nascita o l'adozione di un bambino, evento che, per fondare il diritto ad un congedo parentale, deve intervenire dopo l'entrata in vigore della direttiva 96/34 nello Stato membro interessato.

44 D'altro lato, il detto governo rileva che l'interpretazione effettuata dalla Commissione comporta un effetto retroattivo della direttiva 96/34. Esso ricorda la giurisprudenza della Corte secondo la quale gli atti comunitari hanno effetto retroattivo soltanto eccezionalmente, qualora risulti chiaramente dal testo di tale atto che tale è l'intenzione del legislatore comunitario. Nella fattispecie ciò non si riscontrerebbe, in quanto gli Stati membri avevano previsto, al contrario, un'introduzione progressiva delle disposizioni di tale direttiva nel loro ordinamento giuridico.

45 Inoltre, il Granducato di Lussemburgo sostiene che sia stato posto fine all'inadempimento contestato attraverso l'inserimento nella legge del 1999 del nuovo art. 10, sesto comma, di quest'ultima.

– Giudizio della Corte

46 Si deve ricordare che la clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro attribuisce ai lavoratori un diritto individuale a un congedo parentale affinché essi possano prendersi cura del figlio e che si può usufruire di tale congedo fino ad un'età determinata, non superiore a otto anni, che gli Stati membri devono stabilire. Secondo la normativa lussemburghese, si può godere di tale congedo fino a che il figlio abbia raggiunto l'età di cinque anni.

47 Ne risulta che la direttiva 96/34 attribuisce il diritto a un congedo parentale a tutti i genitori con un figlio di età inferiore a un determinato limite. Dal momento che questa direttiva prevede che il diritto a un congedo parentale sia fruibile per un determinato periodo, fino a quando il figlio abbia raggiunto l'età stabilita dallo Stato membro interessato, il fatto che il bambino sia nato prima o dopo la data limite prevista per l'attuazione di questa direttiva non è rilevante al riguardo. Il diritto a un congedo parentale non si collega alla nascita o all'adozione del bambino quali fatti che, in ragione della data in cui si sono prodotti, determinano il sorgere del diritto a godere di un siffatto congedo. È vero che il testo dell'accordo quadro enuncia che il diritto al congedo parentale è attribuito «per la nascita o l'adozione» di un bambino, ma una siffatta formulazione non fa che riflettere il fatto che la concessione del congedo parentale è subordinata alla condizione della nascita o dell'adozione di un bambino. Questo non vuol dire che, affinché il diritto ad un congedo parentale sia fondato, la nascita o l'adozione del bambino debba essere intervenuta dopo l'entrata in vigore della detta direttiva nello Stato membro interessato.

48 Nel richiedere che il bambino per il quale un genitore può godere di un congedo parentale sia nato dopo il 31 dicembre 1998, o che il procedimento di adozione del bambino sia stato avviato dopo tale data, il Granducato di Lussemburgo ha escluso la possibilità per i genitori di bambini nati o adottati prima di questa data, ma che non avevano raggiunto l'età di cinque anni alla data di entrata in vigore della legge del 1999, di godere di un tale diritto. Una siffatta modalità di attuazione della direttiva 96/34 è contraria alla finalità di quest'ultima, la quale è diretta ad attribuire un diritto ad un congedo parentale ai genitori dei bambini che non abbiano ancora raggiunto una determinata età. Pertanto il detto Stato membro ha aggiunto al diritto al congedo parentale previsto da tale direttiva una condizione non autorizzata da quest'ultima.

49 Come ha giustamente rilevato l'avvocato generale al paragrafo 73 delle sue conclusioni, questa analisi non conferisce affatto un effetto retroattivo alla direttiva 96/34. Si tratta soltanto di un'applicazione immediata di quest'ultima alle situazioni sorte prima della sua entrata in vigore (v., in tal senso, sentenza 29 gennaio 2002, causa C-162/00, Pokrzeptowicz-Meyer, Racc. pag. I-1049, punto 50).

50 Quanto all'argomento del Granducato di Lussemburgo secondo il quale esso ha posto fine a tale inadempimento attraverso l'introduzione del nuovo art. 10, sesto comma, della legge del 1999, occorre ricordare che quest'ultimo non attribuisce un diritto a un congedo parentale, ma si limita a dare la possibilità al datore di lavoro di offrire al lavoratore un congedo parentale. Pertanto tale disposizione non ha posto fine all'inadempimento contestato.

51 Da quanto precede risulta che anche il secondo motivo addotto dalla Commissione a sostegno del proprio ricorso deve essere ritenuto fondato.

52 Di conseguenza si deve constatare che il Granducato di Lussemburgo, nel prevedere che il diritto a un congedo di maternità o a un congedo di adozione che sorga durante il congedo parentale si sostituisca a quest'ultimo, che deve pertanto avere termine, senza che per il genitore sia possibile riportare il periodo di congedo parentale di cui non ha potuto godere, e nel limitare la concessione del diritto al congedo parentale ai genitori di bambini nati dopo il 31 dicembre 1998 o il cui procedimento di adozione sia stato avviato dopo questa data, non ha adempiuto agli obblighi ad esso incombenti in forza della direttiva 96/34.

Sulle spese

53 Ai sensi dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ne ha fatto domanda, il Granducato di Lussemburgo, rimasto soccombente, dev'essere condannato alle spese.

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

1) Il Granducato di Lussemburgo, nel prevedere che il diritto a un congedo di maternità o a un congedo di adozione che sorga durante il congedo parentale si sostituisca a quest'ultimo, che deve pertanto aver termine, senza che per il genitore sia possibile riportare il periodo di congedo parentale di cui non ha potuto godere, e nel limitare la concessione del diritto al congedo parentale ai genitori di bambini nati dopo il 31 dicembre 1998 o il cui procedimento di adozione sia stato avviato dopo questa data, non ha adempiuto agli obblighi ad esso incombenti in forza della direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

2) Il Granducato di Lussemburgo è condannato alle spese.

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005

dalla GRAFICA 891 s.r.l.

Via Melbourne, 10

00139 Roma



parità e lavoro

Dossier informativo

Dossier

www.consiglieranazionaleparita.it

>> - PER INFORMAZIONI

Ufficio Consigliera Nazionale Parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma
Tel. 06.46832562