

Corte di Giustizia delle Comunità europee, Sezione 7
Ordinanza 16 gennaio 2008, n. 131/07

Integrale

- Direttiva 76/207/CEE - Parità di trattamento tra uomini e donne - Indennità di esodo - Agevolazione fiscale concessa ad un'età differente a seconda del sesso dei lavoratori

ORDINANZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

16 gennaio 2008

"Direttiva 76/207/CEE - Parità di trattamento tra uomini e donne - Indennità di esodo - Agevolazione fiscale concessa ad un'età differente a seconda del sesso dei lavoratori"

Nei procedimenti riuniti da C-128/07 a C-131/07,

aventi ad oggetto le domande di pronuncia pregiudiziale proposte alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla Commissione tributaria provinciale di Latina, con decisioni del 26 gennaio 2008, pervenute in cancelleria il 5 marzo 2007, nelle cause

An. Mo. (C-128/07),

Gi. Ga. (C129/07),

Sa. Ba. (C130/07),

Mi. Ci. (C131/07)

contro

Agenzia delle Entrate-Ufficio di La.,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta dal sig. U. Lõhmus, presidente di sezione, dal sig. A. Ó Caoimh e dalla sig.ra P. Lindh (relatore), giudici,

avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer

cancelliere: sig. R. Grass

poiché la Corte intende statuire con ordinanza motivata ai sensi dell'art. 104, n. 3, primo comma, del suo regolamento di procedura,

sentito l'avvocato generale,

ha emesso la seguente

Ordinanza

1 Le domande di pronuncia pregiudiziale vertono sull'interpretazione, da un lato, 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), operata dalla Corte nella sua sentenza 21 luglio 2005, causa C-207/04, Vergani (Racc. pag. I-7453), e, dall'altro, della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, 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).

2 Tali domande sono state presentate nell'ambito di quattro controversie rispettivamente tra i sigg. Mo., Ga., Ba. e Ci., tutti di sesso maschile, da un alto, e l'Agenzia delle Entrate-Ufficio di La. (in prosiegua: l'"Agenzia"), dall'altro, a proposito del rifiuto da parte di quest'ultima di concedere loro una riduzione fiscale sulle somme che essi avevano percepito dal proprio datore di lavoro a titolo di "incentivo all'esodo".

Contesto normativo

La normativa comunitaria

La direttiva 76/207

3 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.

4 A 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".

5 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;

(...)"

La direttiva 79/7

6 L'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 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.

La normativa nazionale

7 Nell'ordinamento italiano, le disposizioni 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 l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (Supplemento ordinario alla GURI n. 89 del 15 aprile 1952). Ai sensi di tale disposizione, 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.

8 Vigono disposizioni particolari per i dipendenti di imprese 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.

9 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'art. 16, comma 1, lett. 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 lett. a) del comma 1 dell'art. 16".

10 Dopo i fatti della causa principale, l'art. 17, n. 4 bis, 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, n. 4 bis, del medesimo DPR.

11 Il detto art. 19, n. 4 bis, è stato abrogato dall'art. 36, n. 23, del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223 (GURI n. 186 dell'11 agosto 2006).

12 Il detto art. 36, n. 23, è così formulato:

"Nell'articolo 19 [del DPR n. 917/86] il comma 4-bis è abrogato. La disciplina di cui al predetto comma 4-bis continua ad applicarsi con riferimento alle somme corrisposte in relazione a rapporti di lavoro cessati prima della data di entrata in vigore del presente decreto, nonché con riferimento alle somme corrisposte in relazione a rapporti di lavoro cessati in attuazione di atti o accordi, aventi data certa, anteriori alla data di entrata in vigore del presente decreto".

La controversia nella causa principale e le questioni pregiudiziali

13 Risulta dalle decisioni di rinvio che i ricorrenti nella causa principale ricevevano, tra il mese di maggio e il mese di novembre dell'anno 2002, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con il loro datore di lavoro, somme versate a titolo di incentivo all'esodo. All'epoca essi erano di età

compresa tra i 53 e i 54 anni. Il datore di lavoro effettuava la ritenuta di acconto a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche senza applicare la riduzione del 50% prevista all'art. 17, n. 4 bis, del DPR n. 917/86.

14 Basandosi sulla citata sentenza Vergani i ricorrenti nella causa principale si rivolgevano all'Agenzia al fine di ottenere il rimborso della metà delle somme oggetto di ritenuta da parte del datore di lavoro a titolo della detta imposta. Poiché le loro domande non venivano accolte dall'Agenzia, essi proponevano dinanzi al giudice del rinvio ricorsi diretti all'annullamento del silenzio rifiuto opposto dall'Agenzia alle istanze di rimborso delle somme a loro parere da essi indebitamente versate.

15 Dinanzi a tale giudice, l'Agenzia ha sostenuto che, nella citata sentenza Vergani, la Corte si è limitata ad affermare l'illegittimità della fissazione di limiti di età differenti per gli uomini e le donne per beneficiare di un'agevolazione fiscale, ma non si è pronunciata sulla questione se il legislatore italiano avrebbe dovuto estendere agli uomini di età compresa fra i 50 e i 55 anni il beneficio della riduzione fiscale concessa alle donne rientranti nella stessa fascia di età.

16 Di conseguenza la Commissione tributaria provinciale di Latina ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali, formulate in termini identici nelle quattro cause da C-128/07 a C-131/07:

"1) Se la [citata] sentenza [Vergani] debba essere interpretata nel senso che il legislatore italiano avrebbe dovuto estendere anche agli uomini il limite di età vantaggioso previsto per le donne;

2) Se nel caso in esame si [debba] statuire che agli uomini a partire dai 50 anni devono applicarsi sulle somme di incentivazione all'esodo l'aliquota pari alla metà di quella prevista per la tassazione del T.F.R.;

3) Se, considerato che gli importi versati dal contribuente per Irpef non costituiscono elemento della retribuzione non essendo pagati dal datore di lavoro in ragione del rapporto di lavoro, e considerato che l'importo versato, per favorire l'incentivazione, dal datore di lavoro al lavoratore non ha natura retributiva, sia conforme al diritto comunitario statuire che la differenza di età di 50 anni per le donne e 55 per gli uomini sia contraria al diritto comunitario ritenuto che la direttiva 79/7 consente agli Stati membri di mantenere limiti di età diversi per il pensionamento.

4) Se l'interpretazione del diritto comunitario (direttiva [...], 76/207 [...]) osta o non osta all'applicazione della norma nazionale da cui ha tratto spunto il caso portato all'esame della Corte, significando a questo giudice nazionale l'incompatibilità della norma interna (art. 17 ora 19 comma 4-bis D.P.R. 917/86) ovvero la compatibilità".

17 Con ordinanza del presidente della Corte del 27 aprile 2007, le cause da C-128/07 a C-131/07 sono state riunite ai fini delle fasi orale e scritta del procedimento nonché della sentenza.

Sulle questioni pregiudiziali

18 Ai sensi dell'art. 104, n. 3, primo comma, del regolamento di procedura, qualora la soluzione di una questione pregiudiziale possa essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza, la Corte, dopo aver sentito l'avvocato generale, può statuire con ordinanza motivata.

Sulle questioni prima, seconda e quarta

19 Con le suddette questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente quali siano gli obblighi che la citata sentenza Vergani impone al legislatore italiano e, in particolare, se esso sia tenuto, nell'ambito delle cause principali, a disapplicare l'art. 17, n. 4 bis, del DPR n. 917/86 e ad applicare agli uomini di età compresa fra i 50 e i 55 anni alla data del versamento delle somme corrisposte a titolo di incentivo all'esodo lo stesso regime fiscale riservato alle donne per la tassazione di tali somme.

20 A questo proposito, occorre subito ricordare che la Corte ha dichiarato, da un lato, che l'art. 5, n. 1, della direttiva 76/207 non attribuisce affatto agli Stati membri la facoltà di condizionare o restringere l'applicazione del principio della parità di trattamento nel proprio campo d'applicazione e, dall'altro, che detta disposizione è adeguatamente precisa e incondizionata per essere fatta valere dai singoli dinanzi ai giudici nazionali e consentire a questi ultimi la disapplicazione di qualsiasi disposizione nazionale non conforme al suddetto art. 5, n. 1 (sentenza 26 febbraio 1986, causa 152/84, Marshall, Racc. pag. 723, punto 55).

21 Nella citata sentenza Vergani la Corte ha dichiarato che la direttiva 76/297 dev'essere interpretata nel senso che osta ad una norma quale quella controversa nella causa principale, ossia l'art. 17, n. 4 bis, del DPR n. 917/86, che concede ai lavoratori che hanno raggiunto l'età di 50 anni, se si tratta di lavoratori di sesso femminile, e di 55 anni, se si tratta di lavoratori di sesso maschile, a titolo di incentivo all'esodo, il beneficio della tassazione con aliquota ridotta alla metà delle somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

22 La Corte ha già dichiarato che, a seguito di una sentenza emessa su domanda di pronuncia pregiudiziale da cui risulti l'incompatibilità di una normativa nazionale con il diritto comunitario, è compito delle autorità dello Stato membro interessato adottare i provvedimenti generali o particolari idonei a garantire il rispetto del diritto comunitario sul loro territorio (v., in questo senso, sentenza 7 gennaio 2004, causa C-210/02, Wells, Racc. pag. I-723, punti 64 e 65; 25 marzo 2004, causa C-495/00, Azienda Agricola Giorgio, Giovanni e Luciano Visentin e a., Racc. pag. I-2993, punto 39, nonché 21 giugno 2007, cause riunite da C-231/06 a C-233/06, Jonkman e a., non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 38). Tali autorità mantengono un potere discrezionale quanto alle misure da adottare affinché il diritto nazionale sia adeguato al diritto comunitario e affinché sia data piena attuazione ai diritti che sono attribuiti ai singoli da quest'ultimo (v. sentenza Jonkman e a., cit., punto 38).

23 Così, nei casi di discriminazioni incompatibili con il diritto comunitario, finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, l'osservanza del principio di uguaglianza può essere garantita solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata. In tale ipotesi, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria (sentenze 28 settembre 1994, causa C-408/92, Avdel Systems, Racc. pag. I-4435, punti 16 e 17; 12 dicembre 2002, causa C-442/00, Rodriguez Caballero, Racc. pag. I-11915, punti 42 e 43; 7 settembre 2006, causa C-81/05, Cordero Alonso, Racc. pag. I-7569, punti 45 e 46, nonché Jonkman e a., cit., punto 39).

24 Di conseguenza occorre risolvere la prima, la seconda e la quarta questione pregiudiziale nel senso che, a seguito della citata sentenza Vergani, da cui risulta l'incompatibilità di una normativa nazionale con il diritto comunitario, è compito delle autorità dello Stato membro interessato adottare i provvedimenti generali o particolari idonei a garantire il rispetto del diritto comunitario sul loro territorio, mentre le dette autorità mantengono un potere discrezionale quanto alle misure da

adottare affinché il diritto nazionale sia adeguato al diritto comunitario e affinché sia data piena attuazione ai diritti che sono attribuiti ai singoli da quest'ultimo. Qualora sia stata accertata una discriminazione incompatibile con il diritto comunitario, finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti della categoria sfavorita lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria.

Sulla terza questione

25 Con detta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se le somme versate a titolo di incentivo all'esodo abbiano il carattere di prestazioni previdenziali e se, di conseguenza, la disparità di trattamento tra gli uomini e le donne controversa nella causa principale possa rientrare nella deroga prevista dall'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7.

26 A questo proposito, basta rilevare che, dopo aver ricordato che il detto art. 7, n. 1, lett. a), può applicarsi solo alla fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e alle conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni rientranti nell'ambito della previdenza sociale, la Corte, al punto 33 della citata sentenza Vergani, ha dichiarato che tale eccezione al divieto di discriminazioni fondate sul sesso non è applicabile a un'agevolazione fiscale quale quella prevista dall'art. 17, n. 4 bis, del DPR n. 917/86, che non costituisce una prestazione previdenziale.

27 Di conseguenza, occorre risolvere la terza questione nel senso che la deroga prevista dall'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva 79/7 non è applicabile ad una misura fiscale quale quella di cui all'art. 17, n. 4 bis del DPR n. 917/86.

Sulle spese

28 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.

P.Q.M.

la Corte (Settima Sezione)

dichiara:

1) A seguito della sentenza 21 luglio 2005, causa C-207/04, Vergani, da cui risulta l'incompatibilità di una normativa nazionale con il diritto comunitario, è compito delle autorità dello Stato membro interessato adottare i provvedimenti generali o particolari idonei a garantire il rispetto del diritto comunitario sul loro territorio, mentre le dette autorità mantengono un potere discrezionale quanto alle misure da adottare affinché il diritto nazionale sia adeguato al diritto comunitario e affinché sia data piena attuazione ai diritti che sono attribuiti ai singoli da quest'ultimo. Qualora sia stata accertata una discriminazione incompatibile con il diritto comunitario, finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti della categoria sfavorita lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria.

2) La deroga prevista dall'art. 7, n. 1, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, non è applicabile a una misura fiscale quale quella di cui all'art. 17, n. 4 bis, del DPR 22 dicembre 1986, n. 917, come modificato dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314.