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

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;

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.

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 professionale, 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».

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, Racc. pag. I-9483, paragrafo 64), e Hlozek (sentenza 9 dicembre 2004, causa C-19/02, Racc. pag. I-11491, 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).

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,

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).

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.

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. 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 %.

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».

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

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.

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

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 politicas 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.

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

21 — M. Rocella, T. Treu, *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*[2] (Padova, Cedam, 1995); M. Colina, J.M. Ramírez, T. Sala Franco, *Derecho Social Comunitario*[2] (Valencia, Lo Blanch, 1995); e A.V. Sempere Navarro, nella prefazione a F.J. Biurrun 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).

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'eser-

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, formulandololo 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.

cizio 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).

1. Il principio della parità di retribuzione

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].

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 trattato 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

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. I-11915, 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. I-743, punto 57).

36 — Sentenza 13 gennaio 2005, causa C-356/03 (Racc. pag. I-295).

37 — Sentenza 28 settembre 1994, causa C-200/91, Coloroll Pension Trustees (Racc. pag. I-4389, punto 38).

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

38 — Evelyn Ellis, *EC Sex Equality Law*[2] (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. I-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, Bötel, Racc. pag. I-3589); il diritto di iscrizione ad un regime pensionistico aziendale (sentenze 28 settembre 1994, causa C-57/93, Vroege, Racc. pag. I-4541, e causa C-128/93, Fisscher, Racc. pag. I-4583); l'indennità di liquidazione (sentenza 14 settembre 1999, causa C-249/97, Gruber, Racc. pag. I-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. I-7243); e il sussidio di transizione, integrativo dell'indennità di licenziamento (sentenza Hlozek, cit. alla nota 4).

40 — Sentenze 25 maggio 1971, causa 80/70, Defrenne I (Racc. pag. I-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. I-6935, punto 28); 23 ottobre 2003, cause riunite C-4/02 e C-5/02, Schönheit e Becker (Racc. pag. I-12575, punto 56); e 30 marzo 2004, causa C-147/02, Alabaster (Racc. pag. I-3101, 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. I-2591, punto 12), ricorda che la disposizione si applica non solo ai datori di lavoro privati, ma anche alla Pubblica Amministrazione.

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

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. I-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 Laza, *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).

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

48 — V., tra le altre, sentenze 4 febbraio 1992, causa C-243/90, Smithson (Racc. pag. I-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.

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 particolare 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 una 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'impernia 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 ò 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, secondo la quale la disparità trovava in quello scopo una valida giustificazione.

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 (Racc. pag. I-2195, punto 30).

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 sociale 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.

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 (Racc. pag. I-1789, 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).

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».