



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
F.A.B.I.

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1817/K/968-VP/gf**

ROMA, LI **8 ottobre 2008**

OGGETTO:

TASSAZIONE DI SOMME PERCEPITE A TITOLO DI INCENTIVO ALL'ESODO

- IL PUNTO SULLA SITUAZIONE DEI RICORSI IMPORTANTI SVILUPPI FAVOREVOLI
- NUOVA CONVENZIONE LEGALE NAZIONALE PER LE PRATICHE DI RICORSO

RISERVATA ALLE STRUTTURE

- IL PUNTO SULLA SITUAZIONE DEI RICORSI: IMPORTANTI SVILUPPI FAVOREVOLI

Con sentenza n° C-207/04 del 21 luglio 2005 la Corte di Giustizia Europea decretava che la normativa italiana relativa alla tassazione delle somme percepite a titolo di incentivo all'esodo conteneva una discriminazione in base al sesso non ammessa dalla normativa comunitaria.

In particolare risultavano discriminati i lavoratori di sesso maschile, il cui rapporto di lavoro fosse cessato in età compresa fra i 50 ed i 55 anni compiuti, la cui tassazione risultava esattamente doppia rispetto alle lavoratrici cessate dal lavoro nella stessa fascia di età.

Oggetto del contendere era la tassazione di qualunque somma percepita - dal datore di lavoro o da terzi - a titolo di incentivo alle dimissioni o, comunque denominata, pienamente assimilabile a tale titolo sotto il profilo fiscale (a titolo di esempio valgano gli importi percepiti dall'INPS a titolo di "assegno straordinario").

Data la rilevanza delle somme per gli interessati, dopo gli opportuni approfondimenti la FABI si era attivata e, con **circolare del 28 dicembre 2005** portava la problematica a conoscenza delle strutture e successivamente provvedeva a stipulare una Convenzione con lo Studio Legale MSDA di Milano per la proposizione dei ricorsi (**circolare del 4 luglio 2006 - Guida all'assistenza per la pratica di rimborso**).

L'Agenzia delle Entrate era intervenuta con un'apposita Risoluzione in merito (n° 112/E del 2006) e successivamente il legislatore era intervenuto (d.l. 4 luglio 2006 n° 223) adeguandosi alla normativa comunitaria ed abolendo la norma discriminatoria.

Tale quadro, a fronte di diverse centinaia di pratiche istruite dalle nostre strutture, riguardanti soprattutto lavoratori esodati nonché pensionati, ha tuttavia sollevato anche interrogativi sulla effettiva probabilità di approdare ad un risultato positivo.

Riteniamo pertanto opportuno ricapitolare lo “stato dell’arte” su tale materia.

Ad oggi la panoramica delle pratiche gestite per il tramite della Convenzione Nazionale, vede una situazione assolutamente favorevole ai ricorrenti.

In particolare, una volta esperita l’istanza di richiesta di rimborso ed attesa invano la risposta da parte dell’Agenzia delle Entrate competente in base alla residenza del richiedente, è stato necessario attivare i ricorsi presso le Commissioni Tributarie Provinciali.

Sulla base dei dati fornitici dai nostri legali durante un apposito incontro tenuto anche per chiarire alcuni aspetti applicativi, la **quasi totalità** delle sentenze delle Commissioni di primo grado è stata favorevole ai nostri assistiti.

Si sono verificati pochissimi casi (n° 6 ricorsi fra quelli da noi proposti) in cui la Commissione Tributaria ha rigettato la richiesta.

In entrambi i casi si è dovuto procedere alla fase di appello. Infatti nei casi favorevoli ai lavoratori è stata l’Agenzia delle Entrate a proporre appello, mentre nei pochi casi negativi ci siamo sentiti di consigliare il nostro assistito di ricorrere contro il rigetto della richiesta.

In estrema sintesi, le motivazioni adottate nei casi negativi per il lavoratore riguardavano il dubbio, da parte della Commissione Tributaria, circa l’immediata applicabilità della sentenza della Corte di Giustizia Europea.

A questo momento si segnalano le prime sentenze di appello delle Commissioni Tributarie di secondo grado. A quanto ci risulta anch’esse sono favorevoli per i ricorrenti.

A tutto ciò si deve aggiungere un’importante novità favorevole: infatti, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea il 12 aprile 2008 un’importante pronuncia in merito.

A seguito di specifica richiesta da parte della Commissione Tributaria di Latina, la Commissione di Giustizia Europea si è dovuta ulteriormente pronunciare in merito a tale vicenda ed ha invero chiarito, con Ordinanza del 16 gennaio 2008, quanto segue:

- che “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)”
- che inoltre “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)”
- che infine **“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"

In sintesi, tale ordinanza elimina ogni dubbio che possa frapporsi circa l'interpretazione della prima sentenza nel senso che lo Stato deve provvedere a rimborsare il gruppo sfavorito fiscalmente dalla norma e cioè i lavoratori di sesso maschile.

E' pertanto da ritenere concretamente possibile che l'Agenzia delle Entrate possa abbandonare la resistenza in merito ai rimborsi, che d'ora in poi registrerebbero un'ulteriore aggravio di difficoltà.

Ci riteniamo fin d'ora impegnati a segnalare alle nostre strutture gli ulteriori sviluppi.

Consigliamo infine le strutture che non l'avessero fatto, ad attivarsi nei confronti della platea di interessati, atteso che si è ancora abbondantemente in tempo per procedere alle domande di rimborso.

Ricordiamo che il termine di prescrizione per la richiesta di rimborso è di 48 mesi dalle date di effettiva percezione delle somme e pertanto di assoggettamento a tassazione.

Gli interessati sono i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a qualunque titolo in età compresa fra i 50 ed i 55 anni.

Non sono più interessati i lavoratori cessati in data successiva al 3 luglio 2006. *(Fanno eccezione coloro per i quali l'accordo che ne prevedeva la cessazione del rapporto di lavoro fosse stipulato in data anteriore al 4 luglio 2006. Tali lavoratori, essendo ancora assoggettati al vecchio regime, sono invece ancora interessati alla richiesta di rimborso)*

- NUOVA CONVENZIONE LEGALE NAZIONALE PER LE PRATICHE DI RICORSO

Portiamo a conoscenza delle nostre strutture che, ferma restando la validità della Convenzione stipulata con lo Studio Legale Monguzzi di Milano (in vigore in particolare per quanto riguarda le pratiche già iniziate) è stata realizzata una ulteriore Convenzione con lo Studio Legale Iacoviello & Santilli di Torino.

Tale studio legale, specializzato in Diritto del Lavoro e Tributario, e che già lavorava con la FABI di Torino, è stato in grado di praticarci condizioni economiche migliori per l'onorario dovuto da parte del ricorrente.

In particolare, il compenso dovuto è pari ad un acconto di 100 Euro a cui si aggiungerebbero le sole spese riconosciute dal giudice in caso di vittoria.

Alcune nostre strutture, segnatamente Torino, Pavia, Cremona e Varese, hanno già testato con soddisfazione la qualità di lavoro di tale Studio.

Le modalità di regolamento e la modulistica sono tuttavia diverse in quanto, ad esempio gli acconti e le fatture dovranno essere regolati esclusivamente a nome delle strutture FABI.

Abbiamo altresì provveduto ad uno specifico momento di verifica con lo Studio Legale Monguzzi di Milano, in merito ad alcune problematiche relative al calcolo dell'onorario e dei rimborsi spese richiesti ai ricorrenti.

In particolare diverse nostre strutture ci avevano interpellato essendosi trovate di fronte ad ulteriori richieste di rimborsi spese per gli iscritti che, avendo vinto le cause di primo grado, si trovavano a doversi difendere in sede di appello proposto dall'Agenzia delle Entrate.

In merito a tale situazione si è chiarito che la problematica nasceva dal fatto che il contenuto del mandato allo studio legale era cambiato nel tempo, per tenere conto delle effettive spese sostenute dallo Studio Legale, che venivano richieste a titolo di acconto.

A seguito di uno specifico incontro che abbiamo tenuto con l'avvocato Monguzzi abbiamo insistito che ai sottoscrittori del primo tipo di mandato (che prevedeva un solo acconto iniziale ed il saldo a chiusura di tutta la pratica solo in caso di esito favorevole) venissero mantenute le condizioni sottoscritte.

Riguardo invece ai sottoscrittori del secondo tipo di mandato (che prevede il regolamento delle spese effettive sostenute dallo Studio ad ogni grado di giudizio) **si è concordato che i rimborsi spese anticipati tempo per tempo saranno defalcati dalle competenze finali dovute in caso di vittoria.**

Le strutture interessate potranno rivolgersi ai seguenti nominativi della Commissione Nazionale per la modulistica e le modalità di preparazione delle pratiche:

Barchietto Giuseppe	348-8435360 cell.	
Piccioni Danilo	348-3202648 cell.	0372-35191 c/o SAB Cremona
Saporito Vincenzo	348-7289376 cell.	0382-539743 c/o SAB Pavia

Come di consueto, infine, restiamo a disposizione nel caso di qualunque ulteriore necessità o delucidazione.

Cordiali saluti.

**Commissione Nazionale
Fondi Sostegno al Reddito**

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Enrico Pavesi  *Luca Piccini*
V.F.T.L.

Allegato: - Ordinanza Corte di Giustizia Europea del 16 gennaio 2008

CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

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

Angelo Molinari (C-128/07),

Giovanni Galeota (C-129/07),

Salvatore Barbagallo (C-130/07),

Michele Ciampi (C-131/07)

contro

Agenzia delle Entrate-Ufficio di Latina,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta dal sig. U. Löhmus, 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. Molinari, Galeota, Barbagallo e Ciampi, tutti di sesso maschile, da un lato, e l'Agenzia delle Entrate-Ufficio di Latina (in prosieguo: 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.

Per questi motivi, 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.**