



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 139/20

Lussemburgo, 18 novembre 2020

Sentenza nella causa C-463/19

Syndicat CFTC de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle/CPAM de Moselle

Un contratto collettivo nazionale può riservare alle sole madri un congedo di maternità supplementare

Tuttavia, occorre dimostrare che tale congedo supplementare è diretto a tutelare le lavoratrici con riguardo alle conseguenze della gravidanza e alla loro condizione di maternità

Il Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle (Sindacato CFTC del personale della Cassa primaria di assicurazione malattia della Mosella) contesta il rifiuto da parte della CPAM de Moselle di concedere al padre di un bambino il congedo per le lavoratrici che si prendono cura in prima persona del proprio figlio, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti previdenziali.

Adito dal sindacato, il Conseil des prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz, Francia) ha fatto riferimento ad una sentenza della Cour de cassation (Corte di Cassazione, Francia) che ha dichiarato che il congedo in questione è un congedo di maternità supplementare offerto al termine del congedo legale di maternità e che esso riguarda pertanto la protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto. Alla luce di tale sentenza, il giudice chiede alla Corte di giustizia se il diritto dell'Unione escluda la possibilità di riservare ai dipendenti di sesso femminile che si prendono cura in prima persona dei propri figli un congedo di tre mesi a retribuzione dimezzata o di un mese e mezzo a retribuzione piena nonché un congedo non retribuito di un anno dopo il congedo di maternità.

Nella sua sentenza pronunciata in data odierna, la Corte ricorda anzitutto che la direttiva «principio di parità tra uomini e donne»¹ **vieta qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso per quanto concerne le condizioni di impiego e di lavoro.**

La Corte precisa tuttavia che, dopo la scadenza del congedo legale di maternità, uno Stato membro può riservare alla madre del bambino un congedo supplementare qualora quest'ultimo le sia conferito non nella sua qualità di genitore, ma con riguardo tanto alle conseguenze della gravidanza quanto alla sua condizione di maternità. Infatti, tale congedo supplementare deve essere inteso a garantire la protezione della condizione biologica della donna nonché delle particolari relazioni che essa ha con suo figlio durante il periodo successivo al parto.

La Corte sottolinea, poi, che un contratto collettivo che esclude dal beneficio di tale congedo supplementare un lavoratore di sesso maschile che si prende cura in prima persona di suo figlio comporta una differenza di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e i lavoratori di sesso femminile. Tale differenza di trattamento risulta compatibile con la direttiva «principio di parità tra uomini e donne» solo se è diretta a tutelare la madre con riguardo tanto alle conseguenze della gravidanza quanto alla sua condizione di maternità, vale a dire se è intesa a garantire la protezione della condizione biologica della donna nonché delle particolari relazioni che quest'ultima ha con il proprio figlio durante il periodo successivo al parto. Pertanto, qualora il contratto collettivo si applicasse alle donne nella loro sola qualità di genitore, tale articolo introdurrebbe una discriminazione diretta nei confronti dei lavoratori di sesso maschile.

¹ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU 2006, L 204, pag. 23).

La Corte aggiunge che un congedo che interviene al termine del congedo legale di maternità potrebbe essere considerato come parte integrante di un congedo di maternità di maggiore durata e più favorevole alle lavoratrici rispetto alla durata del congedo legale di maternità. Tuttavia, la possibilità di istituire un congedo riservato alle madri dopo il termine del congedo legale di maternità è subordinata alla condizione che esso riguardi a sua volta la protezione delle donne. Di conseguenza, il solo fatto che un congedo segua immediatamente il congedo legale di maternità non è sufficiente per ritenere che esso possa essere riservato alle lavoratrici che si prendono cura in prima persona del proprio figlio.

Inoltre, il giudice nazionale deve verificare, in concreto, se il congedo previsto sia diretto, sostanzialmente, a tutelare la madre con riguardo tanto alle conseguenze della gravidanza quanto alla sua condizione di maternità.

La Corte sottolinea, infine, che la durata del congedo previsto dal contratto collettivo può essere molto variabile, da un mese e mezzo fino a due anni e tre mesi. Tale durata può essere quindi notevolmente superiore a quella del congedo legale di maternità, di 16 settimane, previsto dal codice del lavoro e tale congedo, qualora se ne fruisca per una durata di uno o di due anni, è «senza retribuzione», il che non sembra garantire il mantenimento di una retribuzione e/o il beneficio di una prestazione adeguata per la lavoratrice, condizione richiesta dalla direttiva per il congedo di maternità².

Essa ne conclude che **la direttiva «principio di parità tra uomini e donne» non osta ad un contratto collettivo nazionale che riserva alle lavoratrici che si prendono cura in prima persona del proprio figlio il diritto ad un congedo dopo la scadenza del congedo legale di maternità, a condizione che tale congedo supplementare sia diretto a tutelare le lavoratrici con riguardo tanto alle conseguenze della gravidanza quanto alla loro condizione di maternità**, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare prendendo in considerazione, in particolare, le condizioni di concessione di detto congedo, le modalità e la durata del medesimo nonché il livello di protezione giuridica ad esso connesso.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Eleonora Montserrat Pappalettere ☎ (+352) 4303 8575

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

² Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU 1992, L 348, pag. 1).