SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)
16 febbraio 2006 *

Nel procedimento C-294/04,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Spagna) con ordinanza 5 luglio 2004, pervenuta in cancelleria il 12 luglio 2004, nella causa

Carmen Sarkatzis Herrero

contro

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, dai sigg. J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (relatore) e J. Klučka, giudici,

* Lingua processuale: lo spagnolo.

avvocato generale: sig.ra C. Stix-Hackl
cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 29 settembre 2005,

considerate le osservazioni scritte presentate:

— per l'Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), dal sig. F. Peláez Albendea, in qualità di agente;

— per il governo spagnolo, dal sig. E. Braquehais Conesa, in qualità di agente;

— per il governo italiano, dal sig. I.M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dal sig. G. Albenzio, avvocato dello Stato;

— per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra E. O'Neill, in qualità di agente, assistita dalla sig.ra K. Smith, barrister;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re I. Martínez del Peral e N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 10 novembre 2005,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione 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), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, 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 L 348, pag. 1), e della direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (GU L 145, pag. 4).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig. ra Sarkatzis Herrero e l'Instituto Madrileño de la Salud (Istituto madrileno della salute, Imsalud) relativamente alla data da prendere in considerazione nel calcolo dell'anzianità di servizio dell'interessata in qualità di dipendente pubblico, in quanto la sig.ra Sarkatzis Herrero sostiene che si deve prendere in considerazione la data della sua nomina, anche se essa era in congedo di maternità in tale data, e non la data della sua effettiva entrata in servizio a conclusione di tale congedo.

Ambito normativo

La normativa comunitaria

3 La direttiva 76/207 stabilisce all'art. 2:

«1. 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.

(...)

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

(...)».

4 Ai sensi dell'art. 3, n. 1, di tale direttiva:

«L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale».

5 L'art. 8, n. 1, della direttiva 92/85 stabilisce:

«Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici [gestanti, puerpere o in allattamento] fruiscano di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

6 Sotto il titolo «Diritti connessi con il contratto di lavoro», l'art. 11, n 2, della direttiva è così formulato:

«[N]el caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici [gestanti, puerpere o in allattamento], diversi da quelli specificati nella lettera b);

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici [gestanti, puerpere o in allattamento]».

7 La direttiva 96/34 dà attuazione all'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 dalle organizzazioni interprofessionali a carattere generale, la cui clausola 2, punto 5, stabilisce che «al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di tornare allo stesso posto di lavoro, o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro».

La normativa nazionale

8 Dall'ordinanza di rinvio risulta che le disposizioni della normativa spagnola in materia di assegnazione di posti di dipendente pubblico prevedono che l'entrata in servizio è un requisito per l'acquisizione dei diritti collegati a tale qualità. Lo statuto del personale non sanitario in servizio presso enti sanitari della previdenza sociale (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), approvato con decreto 5 luglio 1971 (BOE n. 174 del 22 luglio 1971, pag. 12015), non prevede eccezioni a tal riguardo.

9 Con decisione 3 dicembre 1997, l'Instituto Nacional de la Salud (Istituto nazionale della salute, Insalud) ha organizzato un concorso generale e ha adottato i criteri comuni per le prove di selezione per l'assegnazione di diversi posti vacanti, di diverse categorie, presso enti sanitari collegati a tale istituto. Nella sezione relativa alla nomina e all'entrata in servizio, il punto 9, n. 2, di tale decisione prevede che i candidati nominati dispongono di un mese a decorrere dal primo giorno successivo a quello della pubblicazione della decisione relativa alla loro nomina per prendere servizio. In forza del n. 3 di questo stesso punto, il candidato che non prende servizio entro il termine stabilito perde tutti i diritti derivanti dalla sua partecipazione al concorso, salvo giusta causa valutata dall'ente organizzatore.

10 Secondo il giudice del rinvio questa normativa applica quanto disposto dal regio decreto 25 gennaio 1991, n. 118, relativo alla selezione del personale statutario e alla copertura dei posti vacanti degli enti sanitari della previdenza sociale (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, BOE n. 33 del 7 febbraio 1991, pag. 4325), il cui art. 12, n. 5, prevede che, salvo casi di forza maggiore, i vincitori di concorso che non hanno presentato i documenti giustificativi richiesti nel bando di concorso entro il termine stabilito non possono essere nominati.

La causa principale e le questioni pregiudiziali

11 La sig.ra Sarkatzis Herrero era occupata come dipendente a tempo determinato presso l'Insalud e successivamente, in seguito ad una procedura di trasferimento di competenze e dei servizi sanitari, assieme al personale ad essi adibiti, presso l'Imsalud.

12 Quando la sig.ra Sarkatzis Herrero era ancora occupata presso l'Insalud, quest'ultimo ha indetto un concorso per l'assunzione di personale in pianta stabile. Avendo superato tale concorso, la ricorrente nella causa principale è stata nominata ad un posto di ausiliario amministrativo con una decisione pubblicata il 20 dicembre 2002. Questa decisione le assegnava un posto determinato nel quale doveva entrare in servizio entro un mese.

13 La sig.ra Sarkatzis Herrero, che era allora in congedo di maternità, ha subito chiesto una proroga del termine di entrata in servizio fino alla conclusione di tale congedo, chiedendo contemporaneamente che il detto congedo fosse preso in considerazione nel calcolo della sua anzianità di servizio. Con comunicazione dell'8 gennaio 2003, l'Imsalud ha accolto la domanda di proroga del termine, senza tuttavia far riferimento alla questione del calcolo dell'anzianità di servizio dell'interessata.

14 Il 12 settembre 2003, la sig.ra Sarkatzis Herrero ha presentato dinanzi al giudice del rinvio un ricorso contro l'Imsalud inteso ad ottenere che la sua anzianità di servizio come dipendente di ruolo fosse calcolata a decorrere dalla data della sua nomina, e non a decorrere dalla data in cui essa è effettivamente entrata in servizio a conclusione del suo congedo di maternità.

15 Con ordinanza 20 novembre 2003, tale giudice ha sospeso il procedimento e ha invitato le parti della causa principale a presentare le loro osservazioni sull'opportunità di sottoporre una domanda di pronuncia pregiudiziale alla Corte. Il detto giudice ha quindi emesso la decisione di rinvio sottoponendo alla Corte tre questioni pregiudiziali.

16 In primo luogo, il giudice del rinvio rileva che l'entrata in servizio del dipendente pubblico è richiesta per l'acquisizione ed il godimento dei diritti statutari, che la normativa nazionale non prevede alcuna eccezione in relazione a situazioni quale quella della ricorrente nella causa principale e che, nella fattispecie, le autorità interessate hanno equiparato il fatto che una lavoratrice si trovasse in maternità alla forza maggiore o a una giusta causa che consentisse di differire l'entrata in servizio.

17 Il giudice del rinvio ne deduce, da un lato, che la proroga del termine stabilito per l'entrata in servizio di una tale lavoratrice richiede la presentazione di una domanda ed è quindi sottoposta ad un rischio di rifiuto e, dall'altro, che tale lavoratrice acquisisce il pieno godimento dei suoi diritti solo a conclusione del congedo di maternità. Pertanto, i diritti alla retribuzione e alle prestazioni di previdenza sociale sorgono solo al momento dell'entrata in servizio e la progressione dell'anzianità di servizio dell'interessata viene ritardata rispetto a quella degli altri vincitori dello stesso concorso che hanno effettivamente preso servizio alla data prevista.

18 In secondo luogo, il giudice del rinvio constata che, in seguito alla sua nomina ad un posto in pianta stabile, la ricorrente nella causa principale, che ha già lavorato per l'Imsalud nell'ambito di un impiego a tempo determinato, ha beneficiato di una promozione anche se, formalmente, si è trattato di una nuova assunzione.

19 Dall'insieme di questi elementi esso deduce che la decisione dell'Imsalud di cui trattasi nella causa principale è incompatibile con l'art. 11, n. 2, lett. a), della direttiva 92/85.

20 In terzo luogo, il giudice del rinvio ritiene che nessuna considerazione derivante dalla normativa tradizionale relativa all'accesso al pubblico impiego possa prevalere sui diritti del dipendente pubblico di sesso femminile che beneficia di un congedo di maternità né giustificare che venga pregiudicata la situazione professionale di quest'ultimo o che sia ostacolata la possibilità di conciliare la vita familiare dell'interessato con il normale svolgimento della sua carriera.

21 Infine, il detto giudice ritiene che la disparità di trattamento subita dalla sig. ra Sarkatzis Herrero rispetto agli altri vincitori dello stesso concorso che hanno potuto normalmente prendere servizio sia incompatibile con il diritto del lavoratore di sesso femminile in congedo di maternità di ritornare, al termine di tale congedo, allo stesso posto di lavoro o in uno equivalente, a condizioni che non siano ad esso meno favorevoli e a godere di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro intervenuto durante la sua assenza e di cui avrebbe dovuto beneficiare, diritto riconosciuto dalle direttive 76/207 e 96/34.

22 In tale contesto, il Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se le disposizioni comunitarie in materia di congedo di maternità e di parità di trattamento tra uomo e donna nell'accesso al lavoro debbano essere interpretate nel senso che una donna che benefici del congedo di maternità e che in tale situazione ottenga un posto nel pubblico impiego debba godere degli stessi diritti di cui godono gli altri candidati che hanno superato il concorso di accesso al pubblico impiego.

2) Se, indipendentemente da ciò che può accadere nel caso di una dipendente che acceda per la prima volta all'impiego, qualora il rapporto di lavoro sia in corso,

benché sospeso in virtù del godimento del congedo di maternità, l'accesso allo status di dipendente di ruolo o a tempo indeterminato rappresenti uno dei diritti di promozione nell'impiego il cui carattere effettivo non può essere pregiudicato dal fatto che la persona si trovi in congedo di maternità.

3) Se concretamente, nell'applicare le citate disposizioni, in particolare quelle relative alla parità di trattamento tra uomo e donna nell'accesso al lavoro o una volta ottenuto quest'ultimo, la dipendente con contratto a tempo determinato che si trovi in congedo di maternità nel momento dell'ottenimento del posto definitivo abbia diritto di prendere servizio in tale posto e di acquisire lo status di dipendente di ruolo, con i diritti inerenti a tale status, tra cui quello relativo all'inizio della carriera professionale e al calcolo dell'anzianità, tutto a partire da quel momento e a parità di condizioni con gli altri candidati che abbiano ottenuto un posto, a prescindere dal fatto che, ai sensi delle norme di diritto interno applicabili, nel suo caso, l'esercizio dei diritti connessi all'effettiva prestazione del servizio possa rimanere eventualmente in sospeso fino all'inizio reale della prestazione».

Sulle questioni pregiudiziali

23 In via preliminare, occorre rilevare, poiché le questioni sottoposte si riferiscono in generale alle disposizioni di diritto comunitario in materia di congedo di maternità e di parità di trattamento tra uomini e donne, occorre identificare le norme comunitarie pertinenti al fine di poter risolvere le dette questioni.

24 Innanzi tutto, il giudice del rinvio menziona, nella motivazione della sua decisione, la direttiva 96/34 relativa al congedo parentale.

25 Ora, si deve tuttavia constatare che, alla data della sua nomina come dipendente di ruolo, la ricorrente nella causa principale si trovava in congedo di maternità e non in congedo parentale. Ne deriva che la direttiva 96/34 non è pertinente nell'ambito dell'esame delle questioni sottoposte.

26 Inoltre, la situazione della ricorrente nella causa principale dovrebbe essere esaminata in relazione alla direttiva 92/85 se il trattamento sfavorevole fatto valere dalla sig.ra Sarkatzis Herrero violasse diritti tutelati da questa direttiva.

27 Non risulta tuttavia dal fascicolo presentato alla Corte che la ricorrente nella causa principale abbia fatto valere la violazione di tali diritti nell'ambito del rapporto di lavoro esistente.

28 Infatti, la situazione della sig.ra Sarkatzis Herrero, caratterizzata dal venire in essere di un nuovo rapporto di lavoro durante un congedo di maternità, si distingue nettamente dalla reintegrazione in una precedente occupazione o in un'occupazione equivalente a quest'ultima a conclusione di un tale congedo.

29 Tutti gli interessati che hanno presentato osservazioni dinanzi alla Corte ammettono del resto che esiste una differenza fondamentale tra la situazione di un dipendente temporaneo e quella di un dipendente di ruolo.

30 Infatti, l'entrata in servizio di un dipendente di ruolo, secondo il regime che si applica nella fattispecie, dipende dal superamento di un concorso e da una decisione di nomina. Il fatto che la sig.ra Sarkatzis Herrero sia stata occupata presso lo stesso organismo prima e dopo il suo congedo di maternità è ininfluente a tal riguardo.

31 Ne deriva che non esiste alcuna continuità giuridica tra le due situazioni successive della sig.ra Sarkatzis Herrero, la quale deve quindi essere considerata nel senso che ha ottenuto una nuova occupazione divenendo dipendente di ruolo, non nel senso che sia stata reintegrata nel suo precedente lavoro.

32 Ne deriva che nemmeno la direttiva 92/85 è pertinente per risolvere le questioni poste. Pertanto, non occorre risolvere la seconda questione pregiudiziale.

33 Con la prima e la terza questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto comunitario si opponga ad una normativa nazionale la quale prevede che, nel calcolo dell'anzianità di servizio di un dipendente pubblico, venga presa in considerazione solo la data d'entrata in servizio dell'interessato, senza che sia prevista alcuna deroga per quanto riguarda le donne che si trovano in congedo di maternità alla data in cui sono chiamate ad occupare il posto al quale sono state nominate.

34 Tali questioni devono essere esaminate in relazione alle disposizioni degli artt. 2, nn. 1 e 3, e 3 della direttiva 76/207, nella versione applicabile ai fatti del caso di specie, al fine di determinare se, allorché un dipendente pubblico di sesso femminile si trova in congedo di maternità al momento della sua nomina, la posticipazione dell'inizio della carriera di quest'ultimo alla data della sua effettiva entrata in servizio costituisca una discriminazione fondata sul sesso.

35 Occorre innanzi tutto ricordare che la Corte ha dichiarato che la direttiva 76/207 si applica ai rapporti di lavoro nel pubblico impiego. Questa direttiva ha una portata generale, inerente alla natura stessa del principio da essa definito (v. sentenza 21 maggio 1985, causa 248/83, Commissione/Germania, Racc. pag. 1459, punto 16).

36 Come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 34 delle sue conclusioni, l'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207 vieta qualsiasi discriminazione in base al sesso e gli artt. 3 e segg. di questa stessa direttiva definiscono i settori in cui non vi può essere discriminazione. Pertanto, le discriminazioni dirette o indirette sono vietate per quanto riguarda le condizioni di accesso al lavoro, ivi compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento professionale, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionali nonché l'esperienza professionale, le condizioni di occupazione e di lavoro e la partecipazione ad un'organizzazione rappresentativa di lavoratori o simili.

37 Nell'esercitare i diritti conferiti in conformità dell'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207, le donne non possono costituire oggetto di un trattamento sfavorevole per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro delle stesse, in quanto la detta direttiva mira, sotto questo profilo, al conseguimento di un'uguaglianza sostanziale e non formale (v., in tal senso, sentenza del Tribunale 30 aprile 1998, causa C-136/95, Thibault, Racc. pag. I-2011, punto 26).

38 Pertanto, l'applicazione delle disposizioni relative alla tutela delle donne incinte non può comportare un trattamento sfavorevole per quanto riguarda l'accesso al lavoro di una donna incinta, dimodoché impedisce ad un datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di una candidata incinta per il fatto che un divieto di lavoro dovuto a tale stato di gravidanza gli impedirebbe di assegnarla, fin dall'inizio e per il periodo di gravidanza, al posto a tempo indeterminato da coprire (sentenza 3 febbraio 2000, causa C-207/98, Mahlburg, Racc. pag. I-549, punto 27).

39 Infine, per quanto riguarda la presa in considerazione di un periodo di congedo di maternità per l'accesso ad un livello superiore della gerarchia professionale, la Corte ha dichiarato che un lavoratore di sesso femminile è tutelato, nel suo rapporto di lavoro, contro ogni trattamento sfavorevole motivato dal fatto che esso usufruisce o

ha usufruito di un congedo di maternità e che una donna che subisca un trattamento sfavorevole a causa di un'assenza per congedo di maternità è vittima di una discriminazione che ha origine nella sua gravidanza e nel detto congedo (v. sentenza 18 novembre 2004, causa C-284/02, Sass, Racc. pag. I-11143, punti 35 e 36).

40 Tuttavia, come il governo del Regno Unito ha giustamente sottolineato nelle sue osservazioni all'udienza, i fatti all'origine della sentenza Sass, sopra menzionata, si distinguono nettamente da quelli della causa principale in quanto, nel caso della sig. ra Sass, il congedo di maternità aveva coinciso con un'evoluzione di carriera, poiché la controversia riguardava un cambiamento di categoria di retribuzione. Per contro, nella causa principale, la sig.ra Sarkatzis Herrero ha ottenuto un nuovo impiego durante un congedo di maternità e la data della sua entrata in servizio è stata posticipata alla scadenza di tale congedo.

41 Tuttavia, come ha rilevato l'avvocato generale al paragrafo 39 delle sue conclusioni, poiché la direttiva 76/207 mira ad un'uguaglianza sostanziale e non formale, le disposizioni degli artt. 2, nn. 1 e 3, e 3 di questa direttiva devono essere interpretate nel senso che vietano qualsiasi trattamento sfavorevole di un lavoratore di sesso femminile a causa di un congedo di maternità o in relazione con un tale congedo, diretto alla tutela della donna incinta, senza che occorra tener conto del fatto che il detto trattamento riguarda un rapporto di lavoro esistente o un nuovo rapporto di lavoro.

42 Quest'interpretazione è corroborata dalla posizione espressa dalla Corte al punto 48 della sentenza Sass, sopra menzionata, secondo cui il diritto comunitario esige che il fatto di usufruire di un congedo legale di tutela, da un lato, non interrompa né il rapporto di lavoro della donna interessata né l'attuazione dei diritti connessi e, dall'altro, non possa provocare un trattamento sfavorevole di quest'ultima.

43 È necessario precisare che né i documenti del fascicolo né le informazioni fornite all'udienza dal governo spagnolo consentono di determinare con certezza se dipendenti i quali, come la ricorrente nella causa principale, sono stati occupati come dipendenti temporanei prima di essere nominati dipendenti di ruolo beneficino, al momento della loro acquisizione dello status di dipendente di ruolo, di un riporto dell'anzianità di servizio acquisita nell'impiego precedentemente occupato, compresi eventuali congedi di maternità, e, in caso affermativo, se quest'anzianità di servizio venga presa in considerazione per la progressione negli scatti della carriera dei detti dipendenti.

44 In quanto, da un lato, persiste il dubbio circa l'incidenza sulla situazione della sig. ra Sarkatzis Herrero della legge 26 dicembre 1978, n. 70, relativa al riconoscimento dei servizi precedenti nella pubblica amministrazione (Ley de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, BOE n. 9 del 10 gennaio 1979, pag. 464), e del decreto di attuazione 29 settembre 1989, n. 1181 (BOE n. 237 del 3 ottobre 1989, pag. 30952), nonché del regio decreto legge 11 settembre 1987, n. 3, relativo alla retribuzione dei dipendenti pubblici (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE n. 219 del 12 settembre 1987, pag. 27649), menzionati dall'Imsalud, e in quanto, dall'altro, la legge 16 dicembre 2003, n. 55, che istituisce lo statuto-quadro del personale dei servizi della sanità (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, BOE n. 301 del 17 dicembre 2003, pag. 44742), non era in vigore alla data di entrata in servizio della ricorrente nella causa principale, spetta al giudice del rinvio accertare se la sig.ra Sarkatzis Herrero abbia effettivamente costituito oggetto di un trattamento sfavorevole.

45 Se ci si attiene alle premesse esposte nella decisione di rinvio, occorre considerare che la posticipazione dell'entrata in servizio della sig.ra Sarkatzis Herrero in qualità di dipendente di ruolo, conseguente al congedo di maternità di cui ha beneficiato l'interessata, costituisce un trattamento sfavorevole ai sensi della direttiva 76/207.

46 Il fatto che altri soggetti, in particolare di sesso maschile, possano, per altri motivi, essere trattati allo stesso modo della sig.ra Sarkatzis Herrero non ha incidenza sulla valutazione della situazione di quest'ultima in quanto la posticipazione della data d'entrata in servizio dell'interessata è derivata esclusivamente dal congedo di maternità di cui essa ha beneficiato.

47 Sulla base delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la prima e la terza questione nel senso che la direttiva 76/207 osta ad una normativa nazionale che non riconosce ad un lavoratore di sesso femminile che si trova in congedo di maternità gli stessi diritti riconosciuti ad altri vincitori dello stesso concorso di assunzione per quanto riguarda le condizioni di accesso alla carriera di dipendente di ruolo posticipando la sua entrata in servizio alla scadenza di questo congedo senza prendere i considerazione la durata del detto congedo nel calcolo dell'anzianità di servizio di tale lavoratore.

Sulle spese

48 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, 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 (Seconda Sezione) dichiara:

La direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, osta ad una normativa nazionale che non riconosce ad un lavoratore di sesso femminile che si trova in congedo di maternità gli stessi

diritti riconosciuti ad altri vincitori dello stesso concorso di assunzione per quanto riguarda le condizioni di accesso alla carriera di dipendente di ruolo posticipando la sua entrata in servizio alla scadenza di questo congedo, senza prendere in considerazione la durata del detto congedo nel calcolo dell'anzianità di servizio di questo lavoratore.

Firme