SENTENZA DELLA CORTE (Quinta Sezione)

4 ottobre 2001 *

Nel procedimento C-438/99,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dallo Juzgado de lo Social Único di Algeciras (Spagna), nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Maria Luisa Jiménez Melgar

e

Ayuntamiento de Los Barrios,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 10 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, n. 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1),

* Lingua processuale: lo spagnolo.

LA CORTE (Quinta Sezione),

composta dai sigg. A. La Pergola, presidente di sezione, M. Wathelet (relatore), P. Jann, L. Sevón e C.W.A. Timmermans, giudici,

avvocato generale: A. Tizzano
cancelliere: H. von Holstein, cancelliere aggiunto

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la sig.ra Jiménez Melgar, dall'avv. J.R. Pérez Perea, abogado;

— per il governo spagnolo, dalla sig.ra M. López-Monís Gallego, in qualità di agente;

— per il governo irlandese, dal sig. L.A. Farrell, in qualità di agente, assistito dalla sig.ra N. Hyland, BL;

— per il governo dei Paesi Bassi, dal sig. M.A. Fierstra, in qualità di agente;

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

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della sig.ra Jiménez Melgar, del governo spagnolo, del governo irlandese e della Commissione all'udienza del 29 marzo 2001,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 7 giugno 2001,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 10 novembre 1999, pervenuta in cancelleria il 17 novembre seguente, lo Juzgado de lo Social Único di Algeciras ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 234 CE, quattro questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 10 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, n. 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1).

2 Tali questioni sono sorte nell'ambito di una lite che oppone la sig.ra Jiménez Melgar al suo ex datore di lavoro, l'Ayuntamiento de los Barrios (comune di Los Barrios; in prosieguo: il «comune»), in seguito al mancato rinnovo del suo contratto di lavoro a tempo determinato.

Lo sfondo normativo

La normativa comunitaria

3 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 (GU L 39 pag. 40), dispone, al suo art. 3, n. 1:

«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».

4 Ai sensi dell'art. 5, n. 1, della detta direttiva:

«L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantire agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso».

5 La direttiva 92/85 è diretta segnatamente, a tenore del suo quindicesimo 'considerando', a tutelare le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento dal rischio di un licenziamento dovuto alla loro condizione, il che potrebbe nuocere al loro stato fisico e psichico.

6 Così, l'art. 10 della direttiva 92/85 dispone quanto segue:

«Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...), tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;

2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;

3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo».

7 Ai sensi dell'art. 14, n. 1, della direttiva 92/85, gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva in esame al più tardi due anni dopo l'adozione della medesima, vale a dire il 19 ottobre 1994.

Le disposizioni nazionali

8 L'art. 14 della Costituzione spagnola 27 dicembre 1978 sancisce come segue il principio del divieto di discriminazione basata sul sesso:

«Gli spagnoli sono uguali davanti alla legge, senza alcuna discriminazione per motivi di nascita, razza, sesso, religione, opinione o di qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale».

9 L'art. 55, nn. 5 e 6, dell'Estatuto de los Trabajadores (statuto dei lavoratori) così precisa, in materia di licenziamenti:

«5. È nullo qualsiasi licenziamento che sia stato provocato da una delle cause di discriminazione vietate nella Costituzione o nella legge, ovvero avvenga in violazione di diritti fondamentali e di libertà pubbliche riconosciute al lavoratore.

6. La nullità di un licenziamento ha per effetto l'immediata reintegrazione del lavoratore, nonché il versamento dei salari non percepiti».

10 L'art. 108, n. 2, lett. d), e l'art. 113, n. 1, della Ley de Procedimiento Laboral (legge processuale in materia di diritto del lavoro) riproducono rispettivamente,

in termini quasi identici, il testo dei nn. 5 e 6 dell'art. 55 dell'Estatuto de los Trabajadores. Inoltre, l'art. 96 della detta legge dispone:

«Nei procedimenti in cui dalle tesi del ricorrente si può dedurre l'esistenza di indizi di una discriminazione fondata sul sesso, spetterà al convenuto fornire una giustificazione obiettiva, ragionevole e suffragata da prove sufficienti delle misure adottate e della loro proporzionalità».

11 Il giudice a quo rileva che, alla data dei fatti della causa principale, la direttiva 92/85 non era stata ancora trasposta nell'ordinamento giuridico spagnolo.

12 Per questa ragione, con la Ley 5 novembre 1999, 39/1999, para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras (legge intesa a promuovere la conciliazione della vita familiare e lavorativa dei lavoratori), BOE n. 266 del 6 novembre 1999, sono state apportate talune modifiche all'art. 55 dell'Estatuto de los Trabajadores.

13 Il nuovo art. 55, n. 5, dell'Estatuto de los Trabajadores è così redatto:

«È nullo qualsiasi licenziamento che sia stato provocato da una delle cause di discriminazione vietate nella Costituzione o nella legge, ovvero avvenga in violazione di diritti fondamentali e di libertà pubbliche riconosciute al lavoratore.

È altresì nullo il licenziamento nei seguenti casi:

qualora esso intervenga durante un periodo di sospensione del rapporto di lavoro dovuto a maternità, a un rischio durante la gravidanza, (...) o qualora esso sia notificato in una data tale che il termine di preavviso scada entro tale periodo;

qualora esso riguardi una lavoratrice gestante, a partire dalla data di inizio della gravidanza sino a quella dell'inizio del periodo di sospensione cui si riferisce il comma precedente (...);

Le disposizioni dei due commi precedenti si applicano salvo che, in entrambi i casi, si dichiari l'ammissibilità della decisione di licenziamento per motivi non riguardanti la gravidanza (...)».

14 Tuttavia, il giudice a quo precisa che tali disposizioni non possono essere prese in considerazione nella causa a qua, conformemente al principio di irretroattività della legge.

La controversia principale e le questioni pregiudiziali

15 Nel giugno 1998 la sig.ra Jiménez Melgar è stata assunta come dipendente del comune per svolgere mansioni di aiuto domiciliare a favore di pensionati senza famiglia in ragione di 20 ore settimanali. Il contratto, inizialmente concluso per un periodo di tre mesi, è stato rinnovato a due riprese, fino al 2 dicembre 1998 incluso.

16 Il 3 dicembre 1998 è stato concluso tra il comune e la sig.ra Jiménez Melgar un nuovo contratto ad orario ridotto e a tempo determinato, per garantire l'aiuto domestico e la cura di bambini in età scolare durante le vacanze scolastiche di dicembre 1998/gennaio 1999 a favore di famiglie versanti in difficoltà economiche. Tale contratto, che non prevedeva una data di scadenza, è terminato il 2 febbraio 1999.

17 Il 3 febbraio 1999 è stato concluso un terzo contratto a orario ridotto e a tempo determinato, avente ad oggetto la cura e l'aiuto domestico a favore di bambini con difficoltà deambulatorie per recarsi a scuola durante l'anno scolastico 1998/1999. Tale contratto, che non prevedeva, neanch'esso, una data di scadenza, è terminato il 2 maggio 1999.

18 Il 3 maggio 1999 la sig.ra Jiménez Melgar ha firmato un quarto contratto ad orario ridotto e a tempo determinato per svolgere un servizio «di aiuto domestico a favore di famiglie numerose in difficoltà, per garantire la vigilanza scolastica dei loro bambini in età prescolare e per accompagnarli alle scuole pubbliche della loro località durante l'anno scolastico 1998/1999». Come i precedenti, tale contratto non prevedeva una data di scadenza. Tuttavia, il 12 maggio 1999, la sig.ra Jiménez Melgar ha ricevuto una lettera del comune del seguente tenore:

«[C]onformemente a quanto previsto dal Suo contratto, quest'ultimo scadrà il prossimo 2 giugno. Ciononostante, nel corso del termine legale di preavviso della cessazione del Suo contratto, Le sarà comunicata, ove sussista, la possibilità di proroga o di rinnovo dello stesso. Ella dovrà recarsi presso l'ufficio del personale per procedere, se del caso, alla firma della proroga o del rinnovo del contratto prima del 2 giugno prossimo ovvero per ricevere le somme a Lei spettanti a seguito della scadenza del contratto di lavoro».

19 I termini di tale lettera erano identici a quelli delle lettere precedentemente inviate alla sig.ra Jiménez Melgar per informarla della scadenza dei tre contratti precedenti.

20 Intanto, il comune era stato informato dello stato di gravidanza della sig.ra Jiménez Melgar, ma la data esatta di tale comunicazione non risulta dal fascicolo. Il bambino è nato il 16 settembre 1999.

21 Poiché il contratto di lavoro della sig.ra Jiménez Melgar è scaduto il 2 giugno 1999, in tale data è cessato il rapporto di lavoro tra quest'ultima e il comune.

22 Il 7 giugno 1999 si è svolta una riunione con la sig.ra Jiménez Melgar al fine di rinnovare il suo rapporto di lavoro mediante la firma di un quinto contratto di lavoro a orario ridotto per la sostituzione, durante le vacanze, dei dipendenti della categoria degli assistenti a domicilio. Tale contratto doveva avere effetto a partire dal 3 giugno. La sig.ra Jiménez Melgar ha tuttavia rifiutato di firmarlo ed ha inviato al comune, il giorno successivo alla detta riunione, una lettera di reclamo, nella quale sosteneva che il suo contratto precedente con il comune non era scaduto, in quanto era stata licenziata in modo discriminatorio ed in violazione dei suoi diritti fondamentali. Di conseguenza, a suo avviso, non si doveva procedere alla firma di un nuovo contratto, bensì alla semplice reintegrazione nel suo posto di lavoro.

23 In tali circostanze dinanzi allo Juzgado de lo Social Único di Algeciras è stato proposto il ricorso della sig.ra Jiménez Melgar contro il comune.

24 Tale giudice, pur riservandosi la facoltà di tornarvi successivamente, non ha esaminato la questione se, alla luce del diritto spagnolo, il rapporto di lavoro tra la sig.ra Jiménez Melgar e il comune dovesse essere considerato a tempo indeterminato, tenuto conto delle circostanze del caso di specie e, in particolare, della continuità nel tempo e dell'omogeneità del lavoro svolto. Invece, esso ha condotto il suo esame sull'eventuale esistenza di una discriminazione basata sul sesso, in quanto il licenziamento sarebbe stato dovuto allo stato di gravidanza

della ricorrente nella causa principale. In particolare, il giudice a quo ha formulato dubbi circa la diretta applicabilità e la portata dell'art. 10 della direttiva 92/85.

25 Alla luce di tali considerazioni, lo Juzgado de lo Social Único di Algeciras ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre a questa Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 10 della direttiva 92/85/CEE sia sufficientemente chiaro, preciso e incondizionato per poter avere effetto diretto.

2) Se, prevedendo che "Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici (...) [gestanti, puerpere o in periodo di allattamento], nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...), tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato", l'art. 10 della direttiva obblighi gli Stati membri a stabilire in forma specifica ed eccezionale quali possano essere le cause di licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, imponendo di introdurre nella normativa nazionale, accanto al regime generale di risoluzione del rapporto di lavoro, un altro regime particolare, eccezionale, più limitato e specifico per i casi in cui la lavoratrice sia gestante, in puerperio o in periodo di allattamento.

3) Quali ripercussioni abbia l'art. 10 della direttiva sul mancato rinnovo, da parte di un datore di lavoro, di un contratto di lavoro a tempo determinato ad una lavoratrice gestante alle stesse condizioni dei contratti precedenti. Se l'art. 10 della direttiva incida sulla tutela della lavoratrice gestante nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato ed eventualmente in che modo, secondo quali parametri e in quale misura.

4) Se, nel prevedere, all'art. 10, che il licenziamento della lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento avviene "se del caso, a condizione che l'*autorità competente abbia dato il suo accordo*", la direttiva prescriva che il licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento può aver luogo solo mediante un procedimento specifico in cui la relativa autorità competente conceda il suo previo accordo al licenziamento chiesto dal datore di lavoro».

Sulla ricevibilità del rinvio pregiudiziale

26 Il governo spagnolo e la Commissione dubitano della rilevanza delle questioni pregiudiziali per la soluzione della controversia principale. Infatti, da un lato, considerate le circostanze di quest'ultima, il giudice a quo potrebbe riqualificare il rapporto di lavoro tra la sig.ra Jiménez Melgar ed il comune come contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel qual caso il licenziamento avvenuto sarebbe, di per sé, illegale in base al diritto interno.

27 D'altro lato, anche ammesso che sia accertato che il licenziamento della sig.ra Jiménez Melgar sia stato motivato dal suo stato di gravidanza — il che, secondo il governo spagnolo, è lungi dall'essere certo, in quanto il comune, dopo la risoluzione dell'ultimo contratto sulla base del quale era stata assunta la ricorrente nella causa principale, ha immediatamente proposto a quest'ultima di firmare un nuovo contratto — il diritto nazionale avrebbe consentito, senza dover ricorrere alla direttiva 92/85, di tutelare l'interessata garantendole la reintegrazione nel suo posto di lavoro e la condanna del comune al pagamento degli stipendi non percepiti.

28 Si deve rilevare a questo proposito che, secondo una giurisprudenza costante, spetta esclusivamente al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolari circostanze di ciascuna causa, sia la necessità

di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di pronunciare la propria sentenza sia la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte (v., in particolare, sentenza 15 dicembre 1995, causa C-415/93, Bosman, Racc. pag. I-4921, punto 59). Ciononostante, la Corte ha ritenuto di non poter statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione o il giudizio sulla validità di una norma comunitaria chiesti da tale giudice non hanno alcuna relazione con l'effettività o con l'oggetto della causa a qua, qualora il problema sia di natura ipotetica o, inoltre, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (v. sentenze Bosman, già citata, punto 61, e 13 luglio 2000, causa C-36/99, Idéal tourisme, Racc. pag. I-6049, punto 20).

29 Ora, nel caso di specie, nulla nell'ordinanza di rinvio consente di affermare che le questioni pregiudiziali, la cui utilità è stata peraltro chiarita dal giudice a quo, sono manifestamente ipotetiche o senza relazione con l'effettività e con l'oggetto della causa a qua.

30 Occorre pertanto risolvere le questioni sollevate.

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla prima questione

31 Con la prima questione il giudice a quo chiede se l'art. 10 della direttiva 92/85 sia idoneo a produrre un effetto diretto e debba essere interpretato nel senso che, in

mancanza di misure di trasposizione adottate da uno Stato membro entro il termine prescritto da tale direttiva, esso conferisce ai singoli diritti che questi possono far valere dinanzi ad un giudice nazionale nei confronti delle autorità di tale Stato.

32 Al riguardo, si deve rammentare che, secondo una giurisprudenza costante, l'obbligo degli Stati membri, derivante da una direttiva, di conseguire il risultato da questa contemplato, nonché il dovere che essi hanno in virtù dell'art. 5 del Trattato CE (divenuto art. 10 CE) di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi degli Stati membri (sentenze 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori, Racc. pag. I-3325, punto 26, e 4 marzo 1999, causa C-258/97, HI, Racc. pag. I-1405, punto 25), ed in particolare per le autorità decentrate, come i comuni (sentenze 22 giugno 1989, causa 103/88, Fratelli Costanzo/Comune di Milano, Racc. pag. 1839, punto 32, e 29 aprile 1999, causa C-224/97, Ciola, Racc. pag. I-2517, punto 30).

33 È giocoforza constatare che il disposto dell'art. 10 della direttiva 92/85 impone agli Stati membri, in particolare nella loro qualità di datori di lavoro, obblighi precisi, per il cui adempimento essi non hanno alcun margine di valutazione.

34 Occorre quindi risolvere la prima questione dichiarando che l'art. 10 della direttiva 92/85 ha un effetto diretto e deve essere interpretato nel senso che, in mancanza di misure di trasposizione adottate da uno Stato membro entro il termine prescritto da tale direttiva, esso conferisce ai singoli diritti che questi possono far valere dinanzi ad un giudice nazionale nei confronti delle autorità di tale Stato.

Sulla seconda questione

35 Con la seconda questione il giudice a quo chiede sostanzialmente se, autorizzando deroghe al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in casi «non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o [dalle] prassi nazionali», l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 obblighi gli Stati membri a specificare le cause di licenziamento di tali lavoratrici.

36 Occorre in proposito rammentare che, ai sensi dell'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85, «gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici (...) nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...) tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo».

37 Dal testo di tale disposizione risulta chiaramente che la direttiva 92/85 non impone agli Stati membri l'obbligo di redigere un elenco speciale delle cause di licenziamento ammesse, in via eccezionale, nei confronti delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Tuttavia, la detta direttiva, che contiene un minimo di prescrizioni, non esclude affatto la facoltà degli Stati membri di garantire alle dette lavoratrici una tutela più elevata, prevedendo un regime speciale delle cause di licenziamento di queste ultime.

38 Si deve pertanto risolvere la seconda questione nel senso che, autorizzando deroghe al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in casi «non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o [dalle] prassi nazionali», l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 non obbliga gli Stati membri a specificare le cause di licenziamento di tali lavoratrici.

Sulla terza questione

39 Con la terza questione il giudice a quo chiede se l'art. 10 della direttiva 92/85 osti al mancato rinnovo da parte del datore di lavoro del contratto di lavoro a tempo determinato di una lavoratrice gestante.

40 La sig.ra Jiménez Melgar sostiene che la tutela derivante dall'art. 10 della direttiva 92/85 favorisce le donne legate al loro datore di lavoro tanto da un contratto a tempo indeterminato quanto da un contratto a tempo determinato. Un'interpretazione in senso contrario di tale disposizione condurrebbe ad operare una discriminazione incompatibile con l'obiettivo della detta direttiva.

41 Nello stesso senso, la Commissione fa valere che anche il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, purché si provi che esso è dovuto a motivi legati alla gravidanza, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso. Infatti, il mancato rinnovo di siffatto contratto equivarrebbe ad un rifiuto di assumere una donna incinta, il che sarebbe chiaramente incompatibile cogli artt. 2 e 3 della direttiva 76/207, come più volte dichiarato dalla Corte (sentenze 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker, Racc. pag. I-3941, punto 12, e 3 febbraio 2000, causa C-207/98, Mahlburg, Racc. pag. I-549, punti 27-30).

42 Secondo il governo dei Paesi Bassi, si dovrebbe distinguere tra il rapporto di lavoro a tempo determinato che si conclude alla scadenza del suo termine normale, al quale non sarebbe applicabile l'art. 10 della direttiva 92/85, e quello che si conclude a causa di recesso unilaterale del datore di lavoro, che beneficia della tutela prevista dalla detta disposizione.

43 Al riguardo, è giocoforza constatare che la direttiva 92/85 non opera alcuna distinzione, quanto alla portata del divieto del licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento, a seconda della durata del rapporto di lavoro in questione. Se il legislatore comunitario avesse voluto escludere dalla sfera di applicazione della summenzionata direttiva i contratti a tempo determinato, che rappresentano una parte importante dei rapporti di lavoro, lo avrebbe precisato espressamente (odierna sentenza, causa C-109/00, Tele Danmark, Racc. pag. I-6993, punto 33).

44 È quindi certo che il divieto di licenziamento sancito dall'art. 10 della direttiva 92/85 si applica tanto ai contratti di lavoro a tempo determinato quanto a quelli conclusi a tempo indeterminato.

45 È altrettanto evidente che il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, quando questo è arrivato alla sua normale scadenza, non può essere equiparato ad un licenziamento e, di per sé, non è in contrasto con l'art. 10 della direttiva 92/85.

46 Tuttavia, come hanno rilevato tanto l'avvocato generale, al paragrafo 50 delle sue conclusioni, quanto la Commissione, in determinate circostanze il mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato può essere considerato alla stregua di un rifiuto di assunzione. Ora, secondo una giurisprudenza costante, un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza di una lavoratrice pur giudicata idonea a svolgere l'attività di cui trattasi rappresenta una discriminazione diretta basata sul sesso in contrasto con gli artt. 2, n.1, e 3, n. 1, della direttiva 76/207 (precitate sentenze Dekker, punto 12, e Mahlburg, punto 20). Spetta al giudice nazionale verificare se il mancato rinnovo di un contratto di lavoro, qualora esso sia parte di una serie di contratti a tempo determinato, sia stato effettivamente motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice.

47 Occorre pertanto risolvere la terza questione nel senso che, anche se il divieto di licenziamento previsto dall'art. 10 della direttiva 92/85 si applica tanto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato quanto a quelli conclusi a tempo determinato, il mancato rinnovo di siffatto contratto, quando esso è giunto alla sua normale scadenza, non può essere considerato alla stregua di un licenziamento vietato dalla detta disposizione. Tuttavia, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, qualora sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, incompatibile con gli artt. 2, n.1, e 3, n. 1, della direttiva 76/207.

Sulla quarta questione

48 Con la quarta questione il giudice a quo chiede se, prevedendo la possibilità del licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento in casi eccezionali, «se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo», l'art. 10, punto 1, della direttiva 92/85 debba essere interpretato nel senso che esso impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere l'intervento di un'autorità nazionale la quale, dopo aver constatato l'esistenza di un caso eccezionale che giustifica il licenziamento di tale lavoratrice, concede il suo accordo prima della decisione del datore di lavoro al riguardo.

49 La sig.ra Jiménez Melgar sostiene che la tutela garantita dalla direttiva 92/85 impone una soluzione affermativa di tale questione.

50 Al riguardo, i governi irlandese e dei Paesi Bassi, al pari della Commissione, giustamente rilevano che lo stesso testo dell'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 osta inequivocabilmente all'interpretazione sostenuta dalla ricorrente nella causa principale, considerato che la parte della frase «a condizione che l'autorità

competente abbia dato il suo accordo» è preceduta dalla locuzione avverbiale «se del caso».

51 In realtà, l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 si limita a prendere in considerazione l'esistenza eventuale, nell'ordinamento giuridico di taluni Stati membri, di procedimenti di autorizzazione preventiva alla cui osservanza sarebbe subordinato il licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento. Se tale procedimento non vige in uno Stato membro, la detta disposizione non obbliga tale Stato ad istituirlo.

52 Occorre pertanto risolvere la quarta questione dichiarando che, prevedendo la possibilità del licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento in casi eccezionali, «se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo», l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere l'intervento di un'autorità nazionale la quale, dopo aver constatato l'esistenza di un caso eccezionale che giustifica il licenziamento di tale lavoratrice, conceda il suo accordo prima della decisione del datore di lavoro al riguardo.

Sulle spese

53 Le spese sostenute dai governi spagnolo, irlandese e dei Paesi Bassi, nonché dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Quinta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dallo Juzgado de lo Social Único di Algeciras con ordinanza 10 novembre 1999, dichiara:

1) L'art. 10 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'art. 16, n. 1, della direttiva 89/391/CEE), ha un effetto diretto e deve essere interpretato nel senso che, in mancanza di misure di trasposizione adottate da uno Stato membro entro il termine prescritto da tale direttiva, esso conferisce ai singoli diritti che questi possono far valere dinanzi ad un giudice nazionale nei confronti delle autorità di tale Stato.

2) Autorizzando deroghe al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in casi «non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o [dalle] prassi nazionali», l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 non obbliga gli Stati membri a specificare le cause di licenziamento di tali lavoratrici.

3) Anche se il divieto di licenziamento previsto dall'art. 10 della direttiva 92/85 si applica tanto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato quanto a quelli

conclusi a tempo determinato, il mancato rinnovo di siffatto contratto, quando esso è giunto alla sua normale scadenza, non può essere considerato alla stregua di un licenziamento vietato dalla detta disposizione. Tuttavia, qualora il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, esso costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, incompatibile con gli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, 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.

4) Prevedendo la possibilità del licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento in casi eccezionali, «se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo», l'art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non impone agli Stati membri l'obbligo di prevedere l'intervento di un'autorità nazionale che, dopo aver constatato l'esistenza di un caso eccezionale che giustifichi il licenziamento di una tale lavoratrice, conceda il suo accordo prima della decisione del datore di lavoro al riguardo.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 4 ottobre 2001.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Quinta Sezione

A. La Pergola