CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
JULIANE KOKOTT
presentate il 15 marzo 2007 [1]

I — Introduzione

1. La presente fattispecie offre l'opportunità di precisare ulteriormente la posizione giuridica delle lavoratrici gestanti secondo la normativa comunitaria.

2. Ad un'insegnante finlandese, la sig.ra Kiiski, è stato accordato, secondo quanto da lei richiesto, un congedo di educazione [2] per accudire il suo primo figlio. Ancor prima di fruire del suddetto congedo di educazione la sig.ra Kiiski ha tuttavia appreso di essere nuovamente incinta. Intendendo dunque organizzare la cura del figlio in modo differente rispetto a quanto originariamente pianificato, essa ha chiesto di abbreviare la durata del congedo di educazione già accordatole. Il suo datore di lavoro si è però rifiutato di accogliere tale domanda in ragione del fatto che la modifica della durata di un congedo di educazione già accordato sarebbe possibile solo per un motivo fondato e tale non sarebbe la nuova gravidanza. Per la stessa ragione è stata respinta anche un'istanza successiva, presentata nel corso del congedo di educazione, con la quale la sig.ra Kiiski chiedeva di terminare tale congedo e di fruire del congedo di maternità.

3. Nel suddetto contesto la sig.ra Kiiski si ritiene vittima di una discriminazione fondata sul sesso e pregiudicata nei propri diritti di lavoratrice gestante. In sostanza pretende, in virtù della propria gravidanza, un trattamento speciale rispetto agli altri lavoratori, indipendentemente dal sesso.

II — Contesto normativo

A — *Normativa comunitaria*

4. Il contesto normativo della presente fattispecie è costituito, da un lato, dalla

1 — Lingua originale: il tedesco.

2 — In finlandese: «hoitovapaa». Come è emerso dalla fase orale dinanzi alla Corte, il suddetto congedo in Finlandia rientra nella categoria dei congedi familiari, cui appartengono anche il congedo parentale (in finlandese: «vanhempainloma») nonché il congedo di maternità.

direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio di 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 [3], come modificata dalla direttiva 2002/73/CE [4], e, dall'altro, dalla 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 [5]. Occorre altresì citare la direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES [6].

5. L'art. 2 della direttiva 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73, dispone quanto segue:

«1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio di 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.

2. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

— discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga,

— discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari,

(...)

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

Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere

3 — GU L 39, pag. 40 (in prosieguo: la «direttiva 76/207»).

4 — Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra 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 269, pag. 15; in prosieguo: la «direttiva 2002/73»).

5 — GU L 348, pag. 1 (in prosieguo: la «direttiva 92/85»).

6 — GU L 145, pag. 4 (in prosieguo: la «direttiva 96/34» ovvero «l'accordo quadro sul congedo parentale»).

il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

Ai sensi della presente direttiva un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE costituisce una discriminazione.

La presente direttiva lascia altresì impregiudicate le disposizioni della direttiva 96/34/CE (...) e della direttiva 92/85/CEE (...)».

6. L'art. 8 della direttiva 92/85 recita:

«Congedo di maternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 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.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

7. L'art. 11 della direttiva 92/85 dispone, nella parte qui di interesse, quanto segue:

«Diritti connessi con il contratto di lavoro

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

(...)

2) nel caso contemplato all'articolo 8 devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

3) l'indennità di cui al punto 2), lettera b), è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;

4) gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b), al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto».

8. L'accordo quadro sul congedo parentale allegato alla direttiva 96/34 comprende, al punto 6 delle considerazioni generali, la seguente asserzione:

«considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelli dei lavoratori».

9. La clausola 2, n. 3, dell'accordo quadro sul congedo parentale sancisce che le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime dell'accordo quadro. Ai sensi della lett. e) della suddetta disposizione gli Stati membri e/o le parti sociali possono, in particolare,

«definire le circostanze in cui il datore di lavoro (...) è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica) (...)».

10. Inoltre, alla clausola 2, n. 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale, si stabilisce quanto segue:

«Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale».

B — *Normativa nazionale*

11. Ai sensi dell'art. 29 della legge finlandese relativa ai dipendenti comunali [7], questi ultimi hanno diritto alla dispensa dal servizio per fruire del congedo di educazione previsto al capitolo IV, artt. 1-8, della legge finlandese sui contratti di lavoro [8].

12. Il contratto collettivo relativo alle condizioni di lavoro dei dipendenti comunali, applicabile nel comune di Tampere [9] per gli anni 2003/2004 (in prosieguo: il «contratto collettivo»), rinvia alla legge sui contratti di lavoro per quanto attiene al congedo di educazione. Inoltre, ai sensi del capitolo V, artt. 11 e 12, del suddetto contratto collettivo, un dipendente comunale ha diritto, su sua richiesta, a modificare il momento e la durata di un congedo di educazione concessogli ove sussistano motivi imprevedibili e fondati. Si considerano motivi imprevisti e fondati i cambiamenti sostanziali relativi alla cura del figlio che il dipendente non ha potuto prendere in considerazione nel momento in cui ha chiesto di essere collocato in congedo di educazione [10].

13. In base alle direttive di applicazione del suddetto contratto collettivo è considerato un motivo fondato, ad esempio, una malattia grave o il decesso del figlio o dell'altro genitore oppure un divorzio, mentre non sono, in linea di principio, considerati motivi fondati, ad esempio, il trasferimento in un altro luogo, l'inizio di un altro rapporto di lavoro o una nuova gravidanza. Nel caso di interruzione del congedo di educazione il dipendente deve riprendere servizio.

14. In base alle informazioni fornite nella domanda di pronuncia pregiudiziale, inoltre, il contratto collettivo prevede che un lavoratore in caso di malattia percepisca l'intero stipendio per 60 giorni e che abbia diritto a percepire due terzi dello stipendio per 120 giorni.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Ciò sembra corrispondere anche ai lavori preparatori relativi al capitolo IV, art. 4, della legge sui contratti di lavoro in cui è disciplinato il diritto al congedo di educazione; al riguardo, il giudice nazionale ed il governo finlandese rinviano al disegno di legge n. 37/1998.

15. In base alle informazioni supplementari fornite dal governo finlandese, in Finlandia esiste un diritto all'assegno di maternità indipendentemente dal fatto che alla lavoratrice sia stato concesso il congedo di educazione. L'assegno di maternità è correlato al reddito ed è calcolato secondo le stesse regole dell'indennità di malattia. L'importo minimo corrisponde a EUR 15,20 al giorno.

III — Fatti e causa principale

16. La sig.ra Kiiski è un'insegnante in servizio presso un liceo comunale nella città finlandese di Tampere [11] e, come tale, gode dello status di dipendente comunale ai sensi del relativo contratto collettivo.

17. Su sua richiesta il dirigente scolastico le ha concesso, il 3 maggio 2004, un congedo di educazione per il periodo compreso fra l'11 agosto 2004 e il 4 giugno 2005 per potere accudire il primo figlio, nato il 24 agosto 2003.

18. Ancor prima dell'inizio del congedo in parola, la sig.ra Kiiski ha appreso di essere nuovamente incinta e in conseguenza di ciò ha comunicato al dirigente scolastico, in data 1° luglio 2004, di voler fruire del congedo di educazione soltanto dall'11 agosto 2004 al 22 dicembre 2004; essa ha chiesto che fosse conseguentemente modificata la decisione di concessione del congedo di educazione. Il dirigente scolastico ha tuttavia respinto l'istanza poiché non erano stati addotti motivi fondati.

19. Il 9 agosto 2004 la sig.ra Kiiski ha integrato la propria istanza del 1° luglio 2004 comunicando di essere incinta e che tale circostanza modificava in modo considerevole le condizioni relative alla cura del proprio figlio nato nel 2003. Essa intendeva riprendere servizio già il 23 dicembre 2004. Suo marito, il padre del bambino, intendeva a sua volta fruire del congedo di educazione nella primavera 2005. Con decisione 19 agosto 2004 il dirigente scolastico ha respinto nuovamente l'istanza dell'interessata adducendo a motivazione il fatto che la nuova gravidanza non costituiva un motivo fondato per modificare la durata del congedo di educazione già accordatole. In proposito si appellava alle direttive di applicazione del contratto collettivo e alla giurisprudenza dei tribunali finlandesi.

20. Successivamente è risultato che il marito della sig.ra Kiiski in realtà non aveva ottenuto il congedo di educazione per la primavera del 2005, poiché, in base al

11 — Tampereen Lyseon Lukio.

contratto collettivo [12] dei funzionari statali finlandesi, solo un genitore per volta ha diritto al congedo di educazione [13]. Successivamente la sig.ra Kiiski ha dichiarato, il 22 novembre 2004, di voler interrompere il proprio congedo di educazione il 31 gennaio 2005 e, a partire dallo stesso giorno, di volere fruire del congedo di maternità; in tal modo il padre del bambino avrebbe potuto fruire del desiderato congedo di educazione. Il dirigente scolastico, tuttavia, ha respinto il 10 dicembre 2004 anche questa istanza della sig.ra Kiiski in quanto il fatto che il padre del bambino non potesse altrimenti fruire del congedo di educazione non costituiva un motivo fondato ai fini della modifica della durata del congedo di educazione accordato all'interessata.

21. Il 29 marzo 2005 è nato il secondo figlio della sig.ra Kiiski.

22. I fatti sopra esposti costituiscono l'oggetto della causa principale attualmente pendente dinanzi al Tampereen käräjäoikeus [14] (in prosieguo anche: il «giudice nazionale»). La sig.ra Kiiski ha citato in giudizio dinanzi al detto giudice il proprio datore di lavoro, ossia la città di Tampere, per il pagamento di un risarcimento di EUR 5 000, nonché di un importo pari a EUR 17 354,10 in ragione delle retribuzioni perdute [15] e di EUR 94 per altri danni, più gli interessi di mora.

23. La sig.ra Kiiski fa valere sostanzialmente di essere stata discriminata, in quanto la sua nuova gravidanza non è stata considerata motivo fondato per modificare la durata del congedo di educazione accordatole.

24. La città di Tampere è invece dell'avviso che la sig.ra Kiiski non sia stata affatto discriminata in ragione del suo sesso o della sua gravidanza, ma semplicemente che la nuova gravidanza non rappresenterebbe un motivo fondato per modificare la durata del congedo di educazione inizialmente concessa. Con la nuova gravidanza non sarebbe subentrato un cambiamento imprevedibile e sostanziale delle condizioni per la cura del figlio avuto nel 2003, tale da impedirle per un tempo apprezzabile di fruire del congedo di educazione ottenuto. Un ritorno anticipato della sig.ra Kiiski al lavoro avrebbe peraltro provocato difficoltà organizzative per il datore di lavoro in relazione alla pianificazione delle lezioni. Inoltre sarebbero sorti per il datore di lavoro rischi di responsabilità civile, dal momento che per la durata del congedo di educazione della sig.ra Kiiski era già stata assunta una supplente, cui probabilmente si sarebbe dovuto continuare a pagare lo stipendio.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Che entrambi i genitori non possano fruire contemporaneamente del congedo di educazione si evince, secondo quanto indicato dal governo finlandese, anche dall'art. 4, n. 3, della legge finlandese sui contratti di lavoro.

14 — Tribunale di primo grado Tampere.

15 — La rivendicazione salariale si riferisce al periodo compreso fra il 23 dicembre 2004 e il 18 maggio 2005. Se la modifica della durata del congedo di educazione originariamente richiesta dalla sig.ra Kiiski fosse stata accolta, quest'ultima avrebbe ripreso servizio il 23 dicembre 2004 e il congedo di maternità, pari a 72 giorni lavorativi, sarebbe iniziato il 19 febbraio 2005 e terminato il 18 maggio 2005.

25. Il giudice nazionale comunica che la sig.ra Kiiski, secondo quanto da lei dichiarato, ha ricevuto dal 29 dicembre 2004 al 18 maggio 2005 prestazioni pecuniarie pari complessivamente a EUR 9 506,92. Questa cifra comprenderebbe indennità di malattia, assegni familiari, indennità di maternità e parentale, laddove solo l'indennità di maternità e parentale nel periodo compreso fra il 19 febbraio 2005 e il 18 maggio 2005 sarebbe stata pari a EUR 5 699,11 [16]. Per il periodo successivo al 18 maggio 2005 la sig.ra Kiiski ha percepito un'indennità parentale pari a EUR 1 951,75 mensili. Gli emolumenti della sig.ra Kiiski in caso di servizio attivo sarebbero invece ammontati a EUR 3 572,90 mensili, comprensivi di tutte le indennità e maggiorazioni.

IV — Domanda di pronuncia pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

26. Con ordinanza 24 febbraio 2006, pervenuta nella cancelleria della Corte il 28 febbraio successivo, il Tampereen käräjäoikeus ha sospeso il procedimento dinanzi ad esso pendente e ha sottoposto alla Corte le seguenti tre questioni pregiudiziali:

1) Se sussista una discriminazione diretta o indiretta, contraria all'art. 2 della direttiva 76/207, qualora un datore di lavoro rifiuti di cambiare la data di un congedo di educazione accordato ad una lavoratrice o di consentirne l'interruzione a causa di una nuova gravidanza di cui la lavoratrice è venuta a conoscenza prima dell'inizio di tale congedo, e a tal fine invochi l'interpretazione consolidata di disposizioni nazionali a norma delle quali una nuova gravidanza non è, in linea generale, un motivo imprevedibile e fondato sulla cui base possono essere cambiate la data e la durata del congedo di educazione.

2) Se un datore di lavoro possa giustificare la propria condotta, descritta sub 1) e che costituisce eventualmente una discriminazione indiretta, in modo sufficiente con riferimento alla menzionata direttiva, adducendo il fatto che la modifica dell'organizzazione didattica e la continuità didattica comporterebbero problemi abituali, ma non seri impedimenti o che il datore di lavoro dovrebbe, a norma delle disposizioni nazionali, indennizzare la perdita di salario causata al supplente dell'insegnante che si trovi in congedo di educazione se l'insegnante già in congedo di educazione ritornasse in servizio durante il medesimo.

3) Se sia applicabile la direttiva 92/85 sulla protezione delle lavoratrici gestanti e di altre determinate lavoratrici e, in caso affermativo, se la condotta del datore di lavoro descritta sub 1) contrasti con gli

16 — 73 giorni a EUR 78,07 ciascuno.

artt. 8 e 11 di codesta direttiva allorché la lavoratrice, proseguendo il suo congedo di educazione, perda la possibilità di fruire dei benefici salariali del congedo di maternità fondati sul rapporto di lavoro.

27. Nel procedimento dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte, oltre alla sig.ra Kiiski e alla città di Tampere [17], i governi italiano e finlandese nonché la Commissione delle Comunità europee. Sono altresì intervenuti all'udienza, svoltasi l'8 febbraio 2007 dinanzi alla Corte, il governo finlandese e la Commissione.

V — Valutazione

28. Le tre questioni pregiudiziali mirano complessivamente a chiarire se una lavoratrice sia vittima di una discriminazione fondata sul sesso e subisca un pregiudizio nei propri diritti di gestante qualora, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, le venga negato di abbreviare, a seguito di una nuova gravidanza, un congedo di educazione già concesso, al fine di organizzare la cura del figlio in modo diverso da quanto originariamente programmato e di fruire del congedo di maternità.

A — *Sulla possibile discriminazione ai sensi della direttiva 76/207 (prima e seconda questione pregiudiziale)*

29. Le prime due questioni pregiudiziali sono dedicate alla problematica di una eventuale discriminazione fondata sul sesso. Con esse il giudice nazionale chiede di sapere se una lavoratrice gestante sia vittima di una discriminazione fondata sul sesso ove le venga negato di abbreviare il congedo di educazione già accordatole per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa.

30. Il principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda le condizioni di impiego e di lavoro comprende, ai sensi dell'art. 2, nn. 1 e 2, della direttiva 76/207, un divieto di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso. Al riguardo la direttiva ammette, solo per le discriminazioni indirette, una giustificazione oggettiva rappresentata da una finalità legittima (art. 2, n. 2, secondo trattino, della direttiva 76/207).

17 — Tampereen kaupunki.

1. Sulla discriminazione diretta fondata sul sesso

31. Vi è *discriminazione diretta* quando una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga (art. 2, n. 2, primo trattino, della direttiva 76/207).

32. Nella giurisprudenza si riconosce che una siffatta discriminazione può sussistere quando un datore di lavoro, nell'adottare una decisione nei confronti di una lavoratrice, considera in senso sfavorevole a quest'ultima il suo stato di gravidanza o i rischi connessi a tale stato [18]. Anche il legislatore comunitario ha ormai posto questa nozione a fondamento della nuova versione dell'art. 2 della direttiva 76/207 e ha chiarito espressamente, al paragrafo 7 di tale articolo, che il trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità costituisce una discriminazione ai sensi della suddetta direttiva.

33. Un caso come quello in esame si caratterizza tuttavia per il fatto che il datore di lavoro non ha preso affatto in considerazione la nuova gravidanza della lavoratrice interessata e non le ha nemmeno riservato un trattamento meno favorevole rispetto ad altri lavoratori. Nel respingere le diverse istanze della sig.ra Kiiski volte a ridurre la durata del congedo di educazione concessole, il dirigente scolastico si è basato su motivazioni oggettive attinenti al funzionamento dell'impresa, assolutamente svincolate dalla gravidanza della signora o dai rischi correlati a tale stato di gravidanza, ma che avrebbero potuto essere invece applicate a qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal sesso: anche un uomo o una donna non incinta non sarebbero stati trattati diversamente al suo posto. La nuova gravidanza della sig.ra Kiiski non è stata la causa del rifiuto di modificare la durata del suo congedo di educazione, come da lei desiderato.

34. In verità anche le diverse istanze della sig.ra Kiiski volte ad abbreviare la durata del congedo di educazione rappresentavano il tentativo di ottenere per sé, invocando il nuovo stato di gravidanza, un trattamento speciale che non sarebbe spettato in questi termini ad altri lavoratori.

35. Un siffatto trattamento speciale è dovuto tuttavia solo ove e nella misura in cui la situazione di una lavoratrice come la sig.ra Kiiski si differenzi sostanzialmente dalla situazione di altri lavoratori a motivo della sua gravidanza. Infatti, secondo una giurisprudenza costante, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, facenti parte dei principi generali del diritto

18 — V., ad esempio, sentenze 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker (Racc. pag. I-3941, punto 12), e causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (Racc. pag. I-3979, punto 13); 4 ottobre 2001, causa C-109/00, Tele Danmark (Racc. pag. I-6993, punto 25); 8 settembre 2005, causa C-191/03, McKenna (Racc. pag. I-7631, punto 47), e 27 febbraio 2003, causa C-320/01, Busch (Racc. pag. I-2041, punti 39 e 40).

comunitario, richiedono che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, salvo che ciò non risulti obiettivamente giustificato [19]. Nel medesimo senso, anche la definizione giuridica della discriminazione diretta di cui all'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207 si riferisce espressamente alla confrontabilità delle situazioni.

36. Per valutare se e in quale misura lo stato di gravidanza di una lavoratrice debba essere preso in considerazione nella decisione in merito all'abbreviazione del congedo di educazione auspicato dall'interessata stessa, occorre prendere le mosse dalla ratio del congedo di educazione ovvero del congedo parentale. Come la Corte ha affermato, un congedo siffatto viene accordato ai genitori «affinché essi possano aver cura del loro bambino» [20].

37. Sotto questo profilo, tuttavia, la situazione di una lavoratrice gestante non si differenzia sostanzialmente da quella di altri lavoratori, indipendentemente dal sesso, ai quali sia stato parimenti accordato un congedo di educazione. È pur vero che una nuova gravidanza nel corso del congedo di educazione può comportare a tratti per una lavoratrice un cumulo di incombenze, in particolare nella fase finale della gravidanza nonché subito dopo il parto. Non si può però in alcun modo presupporre in termini assoluti che per la lavoratrice interessata sarebbe in linea di principio impossibile, a causa della gravidanza, utilizzare il suddetto congedo per accudire il primo figlio conformemente alle norme.

38. La sig.ra Kiiski allude invero al fatto che le condizioni per la cura del primo figlio sarebbero cambiate in modo sostanziale a causa della nuova gravidanza, ma non precisa in alcun punto le motivazioni a sostegno di tale affermazione. Come si evince dalla domanda di pronuncia pregiudiziale, con le diverse istanze volte ad abbreviare la durata del congedo di educazione già accordatole la sig.ra Kiiski mirava sostanzialmente ad organizzare la cura della prole diversamente da come originariamente programmato. In particolare, essa intendeva consentire al marito di fruire a sua volta di un congedo di educazione.

39. Tuttavia, anche in quest'ottica la sua situazione non si differenzia sostanzialmente da quella degli altri lavoratori, indipendentemente dal sesso, che vogliano modificare la propria originaria pianificazione del tempo per motivi di convenienza, segnatamente per coinvolgere maggiormente l'altro genitore nella cura della prole. La desiderata riduzione generale della durata del congedo di educazione non è affatto una conseguenza imprescindibile della nuova gravidanza, soprattutto non è collegata con i rischi che una gravidanza comporta per la lavoratrice. Né tanto meno costituisce una conseguenza della gravidanza della lavoratrice il fatto che,

19 — V., fra le altre, sentenze 30 marzo 2004, causa C-147/02, Alabaster (Racc. pag. I-3101, punto 45); 14 dicembre 2004, causa C-210/03, Swedish Match (Racc. pag. I-11893, punto 70); 14 aprile 2005, causa C-110/03, Belgio/Commissione (Racc. pag. I-2801, punto 71), e 12 settembre 2006, causa C-300/04, Eman e Sevinger (Racc. pag. I-8055, punto 57).

20 — Sentenza 14 aprile 2005, causa C-519/03, Commissione/Lussemburgo (Racc. pag. I-3067, punto 32); v. anche clausola 2, n. 1, dell'accordo quadro sul congedo parentale.

in forza delle norme nazionali pertinenti, all'altro genitore non possa essere concesso contemporaneamente un congedo di educazione. Piuttosto, la preclusione per quel genitore è causata solo dalla fruizione del congedo di educazione da parte dell'altro, e ciò in modo assolutamente indipendente dal sesso di quest'ultimo e da una eventuale gravidanza.

40. Poiché pertanto la situazione di una lavoratrice gestante come la sig.ra Kiiski non si differenzia sostanzialmente da quella degli altri lavoratori sotto il profilo del congedo di educazione [21], neanche il principio di parità di trattamento impone che il datore di lavoro prenda in particolare considerazione la gravidanza della detta lavoratrice all'atto di decidere in merito alla sua richiesta di abbreviare il congedo di educazione.

41. La sentenza Busch [22], invocata dalla sig.ra Kiiski nella causa principale, non porta a conclusioni diverse. Solo ad un esame superficiale la vicenda esaminata nella detta sentenza sembra assomigliare alla fattispecie qui in esame, trattandosi in entrambi i casi di una lavoratrice gestante che voleva interrompere prematuramente il congedo di educazione e tornare a lavorare per fruire poco tempo dopo della tutela della maternità. Di fatto però le due cause sono radicalmente differenti: mentre infatti nel caso Busch il datore di lavoro voleva impedire il ritorno della lavoratrice al lavoro proprio in considerazione del suo stato di gravidanza, nella presente fattispecie la gravidanza non ha rappresentato affatto il motivo del diniego del datore di lavoro. Dal momento che era già stato assunto un supplente per la durata del congedo di educazione della sig.ra Kiiski, il suo datore di lavoro semplicemente non aveva alcun interesse economico al rientro anticipato della stessa, che la sig.ra Kiiski fosse incinta o meno. Conformemente a ciò, la gravidanza non è neanche stata addotta dal datore di lavoro, bensì — erroneamente — dalla stessa sig.ra Kiiski, al fine di farne derivare talune pretese.

42. Nella sentenza Busch la Corte sottolinea semplicemente che una lavoratrice è vittima di una discriminazione fondata sul sesso se il suo datore di lavoro, in ragione proprio della gravidanza dell'interessata o dei rischi connessi con tale stato, intende negare il rientro anticipato dal congedo di educazione. Ciò tuttavia non esclude che il datore di lavoro, nell'ambito del potere discrezionale che gli compete, possa rifiutare il rientro anticipato per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa che nulla hanno a che vedere con la gravidanza. Non si può dedurre dalla sentenza Busch, ad esempio, che la nuova gravidanza di una lavoratrice crei in assoluto una pretesa fondata sul diritto comunitario al rientro anticipato al lavoro dal congedo di educazione in un momento scelto dalla detta interessata.

21 — In questo contesto è peraltro irrilevante se la lavoratrice sia a venuta a conoscenza del proprio stato di gravidanza e ne abbia informato il datore di lavoro già prima dell'inizio del congedo di educazione o solo in un momento successivo.

22 — Cit. alla nota 18.

43. Neanche alla luce della sentenza Busch sussistono in un caso come quello in esame indizi di una discriminazione diretta fondata sul sesso.

2. Sulla discriminazione indiretta fondata sul sesso

44. Può sussistere una *discriminazione indiretta* fondata sul sesso quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso (art. 2, n. 2, secondo trattino, della direttiva 76/207).

45. Le disposizioni e i criteri in base ai quali in Finlandia si deve decidere in merito ad un'eventuale abbreviazione della durata di un congedo di educazione già accordato sono in effetti neutri rispetto al sesso. In un caso come quello in esame, tuttavia, non sussiste alcuna indicazione tale da far ritenere che siffatte disposizioni e criteri sarebbero idonei a *mettere in una situazione di particolare svantaggio* le persone di un determinato sesso — le donne — rispetto a persone dell'altro sesso [23]. Non si può pertanto presumere che sussista una discriminazione indiretta in base alle informazioni sui fatti della causa principale a nostra disposizione.

46. Solo a beneficio di completezza aggiungo che ritengo anche giustificata dal punto di vista obiettivo una disciplina nazionale che dia ai datori di lavoro la facoltà di esigere un motivo fondato ai fini dell'abbreviazione di un congedo di educazione già accordato e, in caso contrario, di negarlo per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa. Al riguardo mi riferisco, in particolare, alle valutazioni che le parti sociali europee hanno posto alla base dell'accordo quadro sul congedo parentale — con l'approvazione del legislatore comunitario — e l'applicazione delle quali è espressamente prevista anche nel contesto della direttiva 76/207 [24].

47. Infatti, al sesto 'considerando' dell'accordo quadro sul congedo parentale le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori sono poste in uguale rilievo. Dalla clausola 2, n. 3, lett. e), di tale accordo quadro si percepisce inoltre che vi possono essere giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa tali da autorizzare il datore di lavoro a differire un congedo parentale richiesto, ad esempio allorché non sia possibile trovare un sostituto a breve scadenza per il lavoratore interessato. A mag-

23 — La sola circostanza che eventualmente un numero maggiore di donne rispetto agli uomini fruiscano del congedo di educazione non è sufficiente per presupporre una discriminazione indiretta.

24 — V. art. 2, n. 7, quarto comma, della direttiva 76/207, modificata dalla direttiva 2002/73, in base al quale essa lascia impregiudicate le disposizioni della direttiva 96/34.

gior ragione, un datore di lavoro deve avere poi la possibilità, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, di negare l'abbreviazione di un congedo parentale originariamente accordato, avendo egli, ad esempio, trovato ormai un sostituto per il lavoratore interessato da cui non possa più separarsi anzitempo senza problemi.

3. Conclusione parziale

48. In merito alla prima e alla seconda questione pregiudiziale si deve pertanto constatare, a titolo di conclusione parziale:

Una normativa nazionale, in base alla quale un datore di lavoro può negare ad una lavoratrice, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, l'abbreviazione del congedo di educazione già accordatole, richiesto dall'interessata adducendo una nuova gravidanza, non comporta alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso a norma dell'art. 2 della direttiva 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73.

B — *Sulla tutela delle lavoratrici gestanti ai sensi della direttiva 92/85 (terza questione pregiudiziale)*

49. Con la terza questione pregiudiziale il giudice nazionale intende sostanzialmente sapere se una lavoratrice subisca un pregiudizio nei propri diritti di gestante ai sensi della direttiva 92/85, qualora, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, le venga negato l'abbreviazione di un congedo di educazione già accordatole per fruire di un congedo di maternità.

50. La direttiva 76/207 lascia impregiudicate le disposizioni della direttiva 92/85 [25]. Pertanto, anche qualora in un caso come quello in esame non sussista alcuna violazione del principio della parità di trattamento ai sensi della prima direttiva sopra citata, la lavoratrice interessata potrebbe subire un pregiudizio nei propri diritti di gestante ai sensi della seconda delle dette direttive. Ciò presuppone tuttavia che la fattispecie rientri nel campo di applicazione della direttiva 92/85 sia ratione personae che ratione materiae.

25 — V. art. 2, n. 7, quarto comma, della direttiva 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73.

1. Ambito di applicazione ratione personae della direttiva 92/85

51. La questione se una persona nella situazione della sig.ra Kiiski debba essere considerata anche durante il congedo di educazione come *lavoratrice* e pertanto rientri nell'ambito di applicazione ratione personae della direttiva 92/85, dipende in modo decisivo dalle modalità del suo contratto di lavoro durante tale congedo.

52. Ciò è disciplinato dalla normativa nazionale. Il diritto comunitario non contiene alcuna statuizione al riguardo, sia che il *congedo di educazione* [26] di cui ha beneficiato la sig.ra Kiiski debba essere equiparato al *congedo parentale* [27] di cui alla direttiva 96/34, sia che esuli da esso. Infatti, anche nel caso del *congedo parentale*, per il quale l'accordo quadro prevede comunque determinate prescrizioni minime a livello comunitario, la clausola 2, n. 7, demanda esplicitamente agli Stati membri e/o alle parti sociali la definizione delle modalità del contratto o del rapporto di lavoro.

53. Spetta pertanto in particolare al giudice nazionale verificare, sulla base della normativa nazionale, quali modalità avesse il rapporto di lavoro della sig.ra Kiiski durante il suo congedo di educazione. Le informazioni contenute nella domanda di pronuncia pregiudiziale indicano che il suddetto rapporto di lavoro sussisteva anche durante il congedo di educazione e che erano sospese solo le obbligazioni principali derivanti dal rapporto stesso. In tal caso la sig.ra Kiiski rientrerebbe anche in questo periodo nell'ambito di applicazione ratione personae della direttiva 92/85.

2. Ambito di applicazione ratione materiae della direttiva 92/85

54. È controverso nella fattispecie se una lavoratrice abbia diritto al congedo di maternità ai sensi dell'art. 8 della direttiva 92/85 anche nel caso in cui nel periodo per il quale chiede il suddetto congedo non si trovi più in servizio attivo, bensì in congedo di educazione. Ciò dipende dall'ambito di applicazione ratione materiae della direttiva 92/85 e dalle disposizioni di quest'ultima in merito al congedo di maternità.

55. Dal momento che il tenore letterale dell'art. 8 della direttiva 92/85 non è illuminante al riguardo, il significato e la portata del diritto al congedo di maternità

26 — In finlandese: «hoitovapaa».

27 — In finlandese: «vanhempainloma».

sancito dal diritto comunitario devono essere determinati solo alla luce delle finalità perseguite dalla direttiva 92/85, nonché del contesto normativo [28].

56. Il senso e lo scopo del congedo di maternità attengono alla protezione della condizione biologica della donna e delle relazioni particolari tra la madre e il figlio durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto, evitando che queste relazioni siano turbate dal cumulo di incombenze derivanti dal contemporaneo svolgimento di un'attività lavorativa [29]. La concessione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 8 della direttiva 92/85, insieme alle garanzie finanziarie di cui all'art. 11, n. 2, della stessa direttiva, dovrebbero contribuire ad evitare che una lavoratrice esponga se stessa ed il suo bambino ad oneri e rischi straordinari dovuti alla prosecuzione della propria attività lavorativa.

57. Il congedo di maternità è dunque calibrato appositamente sul cumulo di incombenze conseguenti alla maternità e allo svolgimento di un'attività lavorativa. *Al suddetto* cumulo di incombenze, tuttavia, *non è* affatto esposta una lavoratrice che, nel periodo per il quale richiede il congedo di maternità, si trovi già in congedo di educazione o in congedo parentale e non in servizio attivo.

58. È fuori di dubbio che, effettivamente, durante il congedo di educazione si possa verificare a tratti un cumulo di incombenze se la lavoratrice in questo periodo è (nuovamente) incinta. Pertanto, soprattutto nella fase finale della gravidanza, nonché subito dopo la nascita del secondo bambino, è altamente probabile che la madre temporaneamente si possa dedicare alla cura del primo figlio soltanto in modo limitato.

59. Rispetto a quest'ultimo cumulo di incombenze, tuttavia, neanche un congedo di maternità è di alcun aiuto, anzi, al contrario, anche una lavoratrice in congedo di maternità si troverebbe eventualmente a far fronte contemporaneamente alla gravidanza e alla cura del primo figlio ed in quanto tale sarebbe esposta ad un cumulo di incombenze.

60. Questo tipo di cumulo di incombenze, peraltro, non rientra neppure nella finalità di tutela perseguita dalla direttiva 92/85, né in quella del congedo di maternità da essa garantito. Come si evince infatti dal suo fondamento normativo nell'art. 118 A del Trattato CEE, nonché dal primo, quinto e

28 — V., in questo senso, sentenze 7 giugno 2005, causa C-17/03, VEMW e a. (Racc. pag. I-4983, punto 41); 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler (Racc. pag. I-6057, punto 60), e 26 ottobre 2006, causa C-36/05, Commissione/Spagna (Racc. pag. I-10313, punto 25).

29 — Sentenza Commissione/Lussemburgo (cit. alla nota 20, punto 32); v. anche sentenze 27 ottobre 1998, causa C-411/96, Boyle (Racc. pag. I-6401, punto 41), e 18 marzo 2004, causa C-342/01, Merino Gómez (Racc. pag. I-2605, punto 32); nello stesso senso, sentenza 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar (Racc. pag. I-9383, punto 43).

sesto 'considerando', la direttiva 92/85 mira a promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro ed in particolare a tutelare la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti *sul lavoro.*

61. Invece la tutela — incontestabilmente importante — della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti *al di fuori* della sfera diretta della propria attività lavorativa, ad esempio durante un congedo di educazione o un congedo di maternità, non rientra nel campo di applicazione della direttiva 92/85. Codesta tutela può — per lo meno allo stato attuale del diritto comunitario — essere garantita solo dal diritto nazionale, quindi dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

62. Neanche dalla sentenza Commissione/Lussemburgo [30] discendono principi contrari. È vero che la Corte ha ivi concluso «che un congedo garantito dal diritto comunitario non può pregiudicare il diritto di godere di un altro congedo garantito da tale diritto». Tuttavia, per le lavoratrici che non si trovano in servizio attivo, bensì in congedo di educazione o in congedo parentale, il congedo di maternità — come già chiarito — non è affatto un «congedo garantito dal diritto comunitario». Dal momento che nel suddetto periodo la lavoratrice interessata non ha comunque alcun diritto al congedo di maternità garantito dalla normativa comunitaria, un siffatto diritto non può neanche essere pregiudicato dalla prosecuzione di un altro congedo, segnatamente il congedo di educazione o il congedo parentale.

63. La sentenza Commissione/Lussemburgo chiarisce semplicemente che ad una lavoratrice deve essere accreditata la porzione di congedo parentale di cui non ha fruito, *nel caso in cui* durante questo periodo — in forza della normativa nazionale — sia garantito un congedo di maternità [31]. In questo modo si intende evitare che una parte del congedo parentale che le è già stato accordato decada senza essere utilizzata. Invece da quella sentenza non riesco a trarre alcun elemento in virtù del quale il diritto comunitario riconoscerebbe sempre un *diritto* al congedo di maternità alle lavoratrici che si trovano in congedo parentale o di educazione. È vero che gli Stati membri o le parti sociali — in considerazione della sentenza Commissione/Lussemburgo — possono estendere il congedo di maternità anche a siffatti casi [32], tuttavia ciò non è imposto dalla disciplina comunitaria.

30 — Cit. alla nota 20, punto 33. In precedenza, nello stesso senso, sentenza Merino Gómez (cit. alla nota 29, punto 41).

31 — La Corte ha riconosciuto in quel caso l'inadempimento del Lussemburgo «nel prevedere che il diritto a un congedo di maternità o a un congedo di adozione che sorga durante il congedo parentale si sostituisca a quest'ultimo, che deve pertanto aver termine, senza che per il genitore sia possibile riportare il periodo di congedo parentale di cui non ha potuto godere» (sentenza Commissione/Lussemburgo, cit. alla nota 20, punto 34, letto in combinazione con il punto 1 del dispositivo).

32 — La direttiva 92/85 stabilisce semplicemente una prescrizione minima comune; ciò si evince già dalla sua base normativa (v. art. 118 A, n. 2, del Trattato CEE) e si riflette anche nel tenore letterale dell'art. 8 della direttiva («almeno»).

64. Pertanto, l'art. 8 della direttiva 92/85 non osta ad una normativa nazionale secondo la quale un datore di lavoro può negare ad una lavoratrice, per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, un'abbreviazione del congedo di educazione già accordatole, da essa richiesto adducendo una nuova gravidanza per fruire del congedo di maternità.

3. Garanzie finanziare durante il congedo di maternità a termini dell'art. 11 della direttiva 92/85

65. Anche ove si presupponesse che una lavoratrice come la sig.ra Kiiski, che si trovi in congedo di educazione, abbia diritto durante questo periodo a fruire del congedo di maternità, resterebbe da chiarire quali garanzie finanziarie discendano dalla direttiva 92/85 per un siffatto congedo.

66. Dalle dichiarazioni scritte della sig.ra Kiiski si evince che essa rivendica il diritto allo stipendio integrale per un periodo di 72 giorni durante l'eventuale congedo di maternità [33]. Se un siffatto diritto — nel caso di concessione del congedo di maternità — sussista effettivamente è una questione che deve essere risolta alla luce della normativa nazionale, ed all'occorrenza ciò dovrebbe essere verificato dal giudice nazionale. Sotto il profilo della normativa comunitaria non sarebbe comunque imperativo mantenere la retribuzione nella sua integralità.

67. Infatti, ai sensi dell'art. 11, nn. 2, lett. b), e 3, della direttiva 92/85, durante il congedo di maternità non deve essere necessariamente mantenuta la piena retribuzione, ma piuttosto gli Stati membri possono prevedere anche il *versamento di un'indennità adeguata*, laddove l'indennità è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione della sua attività lavorativa per motivi connessi allo stato di salute.

68. Allo stato attuale del diritto comunitario, nessuna disposizione né alcun principio generale di quest'ultimo impongono il mantenimento integrale della retribuzione di una lavoratrice durante il suo congedo di maternità, a condizione che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità, perseguita dal diritto comunitario, di tutelare le lavoratrici, in particolare, prima del parto [34].

33 — Al riguardo la sig.ra Kiiski fa riferimento al contratto collettivo applicabile.

34 — Sentenza McKenna (cit. alla nota 18, punto 59); in precedenza, nello stesso senso, sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie (Racc. pag. I-475, punto 20).

69. Anche se le lavoratrici in congedo di maternità necessitano senza dubbio di una speciale tutela, la loro situazione non può essere certo assimilata a quella di persone effettivamente presenti sul posto di lavoro, e che prestano dunque servizio attivo [35]. Ciò vale a maggior ragione in casi come quello in esame, in cui la lavoratrice già prima dell'effettivo inizio del suo congedo di maternità non presta più servizio attivo, bensì si trova già in congedo parentale o congedo di educazione. Infatti, in tale ipotesi la sua situazione è maggiormente assimilabile a quella di una persona che non lavora piuttosto che a quella di una persona in servizio attivo.

70. Qualora — contrariamente a quanto sostenuto sopra [36] — venisse riconosciuto un diritto al congedo di maternità ad una lavoratrice come la sig.ra Kiiski, il diritto comunitario non prevede comunque il mantenimento integrale della retribuzione durante tale congedo.

71. Conseguentemente neanche l'art. 11 della direttiva 92/85 osta ad una normativa nazionale in base alla quale un datore di lavoro può rifiutare ad una lavoratrice, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, un'abbreviazione del congedo di educazione già accordatole, che quest'ultima ha richiesto adducendo una nuova gravidanza per fruire del congedo di maternità.

35 — In questo senso sentenze Gillespie (cit. alla nota 34, punto 17), 21 ottobre 1999, causa C-333/97, Lewen (Racc. pag. I-7243, punto 37), e McKenna (cit. alla nota 18, punti 50 e 59); v. inoltre, le conclusioni da me presentate il 12 febbraio 2004 nella causa C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund (Racc. pag. I-5907, paragrafi 95 e 96).

36 — Paragrafi 54-64 delle presenti conclusioni.

4. Conclusione parziale

72. In merito alla terza questione pregiudiziale si deve pertanto constatare, a titolo di conclusione parziale:

Gli artt. 8 e 11 della direttiva 92/85 non ostano ad una normativa nazionale in base alla quale un datore di lavoro può rifiutare ad una lavoratrice, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, un'abbreviazione del congedo di educazione già accordato, richiesto dall'interessata adducendo una nuova gravidanza, neppure nel caso in cui la lavoratrice perda, in conseguenza di ciò, determinate prestazioni pecuniarie previste per il congedo di maternità nell'ambito del rapporto di lavoro.

VI — Conclusioni

73. Alla luce delle considerazioni di cui sopra, suggerisco alla Corte di risolvere le questioni poste dal Tampereen käräjäoikeus nel seguente modo:

1) Una normativa nazionale, in base alla quale un datore di lavoro può negare ad una lavoratrice, per fondati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, l'abbreviazione del congedo di educazione già accordatole, richiesto dall'interessata adducendo una nuova gravidanza, non comporta alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso a norma dell'art. 2 della direttiva 76/207/CEE, come modificata dalla direttiva 2002/73/CE.

2) Gli artt. 8 e 11 della direttiva 92/85/CEE non ostano ad una siffatta normativa neppure nel caso in cui la lavoratrice perda, in conseguenza di ciò, determinate prestazioni pecuniarie previste per il congedo di maternità nell'ambito del rapporto di lavoro.