SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

8 settembre 2005 *

Nel procedimento C-191/03,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla Labour Court (Irlanda), con decisione 14 aprile 2003, pervenuta in cancelleria il 12 maggio 2003, nella causa tra

North Western Health Board

e

Margaret McKenna,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, e dai sigg. C. Gulmann (relatore) e R. Schintgen, giudici,

* Lingua processuale: l'inglese.

avvocato generale: sig. P. Léger
cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 17 giugno 2004,

considerate le osservazioni presentate:

— per il North Western Health Board, dai sigg. A. Collins, SC, e A. Kerr, BL;

— per la sig.ra McKenna, dal sig. D. Connolly, SC, e dalla sig.ra M. Bolger, BL;

— per l'Irlanda, dal sig. E. Regan e dalla sig.ra S. Belshaw, BL;

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

— per il governo austriaco, dal sig. E. Riedl, in qualità di agente;

— per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra R. Caudwell, in qualità di agente, assistita dalla sig.ra K. Smith, barrister;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re M.-J. Jonczy e N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 2 dicembre 2004,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 141 CE, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19), nonché 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).

2 La detta domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia che oppone il North Western Health Board (in prosieguo: il «Board») ad una sua dipendente, la sig.ra McKenna, in merito all'ammontare della retribuzione da questa percepita durante un'assenza dovuta ad una malattia connessa ad una gravidanza, nonché in merito all'imputazione di tale assenza al numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato.

Contesto normativo

3 L'art. 141, nn. 1 e 2, CE così dispone:

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

(...)».

4 L'art. 1, primo comma, della direttiva 75/117 stabilisce quanto segue:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo [141] del trattato (...), implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni».

5 L'art. 3 della medesima direttiva è così formulato:

«Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni».

6 Il successivo art. 4 precisa quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate».

7 La finalità della direttiva 76/207 è, ai sensi del suo art. 1, n. 1, «l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale (...)».

8 L'art. 2 della direttiva 76/207 ha il seguente tenore:

«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.

(...)».

9 L'art. 5 della medesima direttiva disciplina nei seguenti termini la parità di trattamento quanto alle condizioni di lavoro:

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

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei

contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

(...)».

10 Le direttive 75/117 e 76/207 sono state trasposte nell'ordinamento irlandese dalla legge in materia di parità nel lavoro (Employment Equality Act) del 1998.

La causa principale e le questioni pregiudiziali

11 La sig.ra McKenna, impiegata del settore pubblico irlandese alle dipendenze del Board, si è trovata in stato di gravidanza nel mese di gennaio 2000. Per quasi tutta la durata della sua gravidanza essa è stata in congedo di malattia su parere medico, a causa di uno stato patologico connesso alla gravidanza stessa.

12 Nell'ambito del regime di congedo di malattia del Board, i membri del personale di tale ente hanno diritto a 365 giorni di congedo di malattia retribuiti per ogni periodo di quattro anni. La retribuzione piena viene corrisposta per un massimo di 183 giorni di incapacità lavorativa per ogni periodo di dodici mesi. Per gli ulteriori giorni di congedo di malattia nell'arco di questo stesso periodo di dodici mesi viene corrisposta soltanto la metà della retribuzione, entro il limite massimo dei 365 giorni di congedo di malattia retribuiti per ciascun periodo di quattro anni.

13 Il regime in questione non distingue tra gli stati patologici connessi alla gravidanza e le malattie non afferenti ad una gravidanza. Esso assimila le incapacità lavorative conseguenti agli stati patologici del primo tipo ai congedi di malattia concessi in ragione delle malattie del secondo tipo, in quanto le disposizioni generali del detto regime prevedono che «qualsiasi incapacità lavorativa derivante da uno stato patologico connesso alla gravidanza, insorto prima delle quattordici settimane del congedo di maternità, verrà considerata come rientrante nell'ambito di applicazione del regime di congedo di malattia del Board».

14 In applicazione di tali disposizioni, si è ritenuto che la sig.ra McKenna avesse esaurito il suo diritto alla retribuzione piena il 6 luglio 2000. La sua retribuzione è stata dunque ridotta della metà a partire da tale data fino al 3 settembre 2000, data di inizio del suo congedo di maternità, che è durato fino all'11 dicembre 2000.

15 Nel corso del suo congedo di maternità, la sig.ra McKenna ha percepito la retribuzione piena, in conformità della disciplina applicata agli Health Boards dal Ministero della Sanità e dell'Infanzia.

16 Al termine del suo congedo di maternità, essa era ancora inabile al lavoro per ragioni mediche. In base al regime di congedo di malattia, la sua retribuzione è stata nuovamente dimezzata.

17 La sig.ra McKenna ha contestato dinanzi all'Equality Officer l'applicazione del regime di congedo di malattia effettuata nel suo caso.

18 Essa ha sostenuto di essere stata oggetto di una discriminazione contraria alla direttiva 76/207, per il fatto che lo stato patologico connesso alla sua gravidanza era stato equiparato ad una malattia e che i suoi giorni di assenza erano stati imputati al numero complessivo di giorni di congedo di malattia ai quali aveva diritto.

19 La sig.ra McKenna ha inoltre sostenuto che la riduzione a metà della sua retribuzione successivamente al periodo di 183 giorni durante i quali aveva avuto diritto alla retribuzione piena costituiva un trattamento meno favorevole sotto il profilo retributivo, in violazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

20 Con decisione in data 13 agosto 2001, l'Equality Officer ha accolto le tesi della sig.ra McKenna, ordinando il pagamento a quest'ultima degli arretrati retributivi in questione. L'organo suddetto ha altresì concesso alla ricorrente un risarcimento danni a motivo della discriminazione subita.

21 Il Board ha interposto appello contro tale decisione dinanzi alla Labour Court.

22 Tale giudice constata, anzitutto, che l'ente datore di lavoro è un'emanazione dello Stato, sicché una direttiva può essere fatta valere nei suoi confronti.

23 Il detto giudice sottolinea poi come la controversia dinanzi ad esso pendente presenti due aspetti. Da un lato, occorre stabilire se la sig.ra McKenna abbia subito una disparità di trattamento a motivo del fatto che al numero complessivo di giorni ad essa spettanti a titolo di congedo di malattia sono stati imputati i giorni di assenza

dovuti ad una malattia connessa al suo stato di gravidanza, con la conseguenza che i suoi diritti a prestazioni potrebbero ridursi o esaurirsi nel corso degli anni successivi qualora essa dovesse ammalarsi nuovamente. Dall'altro lato, occorre verificare se la sig.ra McKenna abbia costituito l'oggetto di una discriminazione sotto il profilo retributivo in ragione del dimezzamento del suo salario dopo i suoi primi 183 giorni di assenza.

24 Alla luce di tali fatti, la Labour Court ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se un regime di congedo di malattia che riserva lo stesso trattamento ai dipendenti affetti da malattia connessa con la gravidanza e a quelli affetti da altra malattia rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se sia contrario alla direttiva 76/207 il fatto che un datore di lavoro imputi ai diritti complessivi a prestazioni, spettanti ad un dipendente in base ad un regime lavorativo di congedo di malattia, un periodo di assenza dal lavoro dovuto ad una incapacità causata da una malattia connessa con la gravidanza e insorta durante quest'ultima.

3) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se la direttiva 76/207 imponga a un datore di lavoro di predisporre un regime speciale per disciplinare le ipotesi di assenza dal lavoro dovuta ad una incapacità lavorativa causata da una malattia connessa con la gravidanza e insorta durante quest'ultima.

4) Se un regime di congedo di malattia che riserva [lo stesso trattamento] ai dipendenti affetti da malattia connessa con la gravidanza e a quelli affetti da altra malattia rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

5) In caso di soluzione affermativa della quarta questione, se sia contrario all'art. 141 CE e alla direttiva 75/117 il fatto che un datore di lavoro riduca la retribuzione di una lavoratrice dopo che questa sia stata assente dal lavoro per un determinato periodo, qualora l'assenza sia dovuta a un'incapacità lavorativa causata da una malattia connessa con la gravidanza e insorta durante quest'ultima, in circostanze nelle quali una donna non incinta o un uomo, assenti dal lavoro per lo stesso periodo di tempo perché inabili al lavoro a causa di uno stato puramente patologico, subirebbero la medesima riduzione».

Questioni pregiudiziali

Quanto alla prima e alla quarta questione pregiudiziale

25 Con la prima e la quarta questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se un regime di congedo di malattia che tratti in modo identico le lavoratrici affette da una malattia connessa ad una gravidanza e gli altri lavoratori colpiti da una malattia non afferente ad uno stato di gravidanza rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207 oppure in quello dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

26 La sig.ra McKenna ed il governo italiano ritengono che un regime quale quello in questione nella causa principale ricada sotto la direttiva 76/207, in quanto esso prevede l'imputazione delle assenze derivanti da una malattia connessa ad una gravidanza ai giorni spettanti a titolo di congedo di malattia per altra causa, ma anche sotto l'art. 141 CE e la direttiva 75/117, in quanto esso determina una riduzione della retribuzione dopo 183 giorni di assenza dovuta ad una malattia connessa ad una gravidanza.

27 Il Board nonché i governi irlandese, austriaco e del Regno Unito sostengono che un regime di questo tipo ricade unicamente sotto l'art. 141 CE e la direttiva 75/117, posto che l'elemento in questione nella causa principale costituisce una retribuzione ai sensi dei detti testi normativi e che la diminuzione di reddito contestata dalla sig. ra McKenna è la conseguenza diretta ed automatica dell'applicazione di tale regime.

28 La Commissione delle Comunità europee ritiene, al contrario, che la controversia riguardi condizioni di lavoro. Le conseguenze sulla retribuzione sarebbero soltanto indirette. Pertanto, soltanto la direttiva 76/207 sarebbe applicabile.

29 In proposito, occorre ricordare che il mantenimento della retribuzione del lavoratore in caso di malattia rientra nella nozione di «retribuzione» ai sensi dell'art. 141 CE (v. sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743, punto 7), la quale comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano concessi, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge ovvero a titolo volontario (sentenza 19 novembre 1998, causa C-66/96, Høj Pedersen e a., Racc. pag. I-7327, punto 32).

30 Una retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117 non può ricadere anche sotto la direttiva 76/207. Infatti, dal secondo 'considerando' di quest'ultima risulta che essa non riguarda la «retribuzione» ai sensi dei suddetti testi normativi (v. sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a., Racc. pag. I-475, punto 24).

31 Un regime quale quello in questione nella causa principale definisce i presupposti per il mantenimento della retribuzione del lavoratore in caso di assenza per malattia. Esso subordina il mantenimento integrale della retribuzione al non superamento di

un periodo di tempo massimo nell'arco di un anno e, ove si verifichi tale superamento, prevede il mantenimento della retribuzione in misura pari al 50% del suo ammontare, entro i limiti di un determinato periodo massimo complessivo in un arco di quattro anni.

32 Un sistema siffatto, che porta in un primo momento ad una riduzione della retribuzione e successivamente ad una perdita integrale della stessa, funziona in modo automatico, sulla base di una contabilizzazione aritmetica dei giorni di assenza per malattia.

33 Le norme adottate rientrano dunque nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117 (v., per analogia, in merito ad un sistema di acquisizione di diritti ad una maggiore retribuzione in base a regole di anzianità, sentenza 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz, Racc. pag. I-297, punti 9 e 10).

34 Il fatto che una riduzione o la soppressione del diritto al mantenimento di una retribuzione non sia immediata, bensì si verifichi dopo il decorso di periodi di tempo massimi, non priva le norme suddette del loro carattere automatico una volta che siano soddisfatte le condizioni richieste.

35 Pertanto, occorre risolvere la prima e la quarta questione pregiudiziale dichiarando che un regime di congedo di malattia che tratti in maniera identica le lavoratrici affette da una malattia connessa ad una gravidanza e gli altri lavoratori colpiti da una malattia non afferente ad uno stato di gravidanza rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

Quanto alla seconda, alla terza ed alla quinta questione pregiudiziale

36 Vista la soluzione fornita alla prima ed alla quarta questione, e considerati gli elementi della causa principale che debbono essere valutati dal giudice del rinvio, occorre esaminare congiuntamente la seconda, la terza e la quinta questione.

37 Con tali tre questioni il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 141 CE e la direttiva 75/117 debbano essere interpretati nel senso che configurano discriminazioni fondate sul sesso:

— una norma di un regime di congedo di malattia che preveda, nei confronti delle lavoratrici assenti dal lavoro anteriormente ad un congedo di maternità a motivo di una malattia connessa al loro stato di gravidanza, come pure nei confronti dei lavoratori maschi assenti dal lavoro per qualsiasi altra malattia, una riduzione della retribuzione qualora l'assenza superi una certa durata;

— una norma di un regime di congedo di malattia che preveda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato, indipendentemente dal fatto che la malattia sia o no connessa ad uno stato di gravidanza.

38 Il Board nonché i governi irlandese e del Regno Unito ritengono, quanto alla retribuzione, che la lavoratrice non abbia diritto al mantenimento integrale della propria retribuzione e che una norma quale quella controversa nella causa

principale non sia discriminatoria. Il Board e il governo del Regno Unito non hanno presentato osservazioni in merito all'imputazione delle assenze per malattia. Il governo irlandese ritiene, in generale, che gli Stati membri non siano obbligati ad adottare disposizioni specifiche applicabili alle assenze dovute a malattia insorta durante la gravidanza.

39 La sig.ra McKenna, i governi italiano e austriaco, nonché la Commissione, sostengono che una riduzione della retribuzione quale quella in questione nella causa principale configura una discriminazione fondata sul sesso. La sig.ra McKenna, il governo italiano e la Commissione affermano che lo stesso vale per quanto riguarda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia ai quali un lavoratore ha diritto. Il governo austriaco asserisce, in generale, che ad un'incapacità lavorativa connessa ad una gravidanza debbono applicarsi disposizioni diverse da quelle applicabili alle incapacità lavorative non afferenti a tale stato.

Quanto alla ratio ed all'evoluzione delle norme comunitarie disciplinanti la parità tra i sessi nel settore dei diritti delle donne incinte o puerpere

40 Occorre constatare che, nella causa principale, la riduzione della retribuzione e l'imputazione dell'assenza dovuta a malattia connessa allo stato di gravidanza sono la conseguenza dell'applicazione alle donne incinte o puerpere del regime generale applicabile a tutti i lavoratori in caso di malattia.

41 Le questioni sollevate vanno esaminate alla luce della ratio e dell'evoluzione delle norme comunitarie disciplinanti la parità tra i sessi nel settore dei diritti delle donne incinte o puerpere.

42 In tale settore, l'obiettivo perseguito dalle norme suddette è di tutelare le lavoratrici prima e dopo il parto (v., in merito al congedo di maternità, sentenza Gillespie e a., cit., punto 20).

43 Il diritto comunitario garantisce anzitutto una tutela specifica contro il licenziamento per tutto il periodo sino alla fine del congedo di maternità.

44 La Corte ha statuito che, durante il congedo di maternità, la donna è tutelata contro i licenziamenti motivati dalla sua assenza (sentenza 8 novembre 1990, causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Racc. pag. I-3979, punto 15).

45 Per contro, nel caso di una malattia che si manifesti dopo il congedo di maternità, la Corte ha statuito che non vi era motivo di distinguere la malattia causata dalla gravidanza o dal parto da qualsiasi altra malattia, in quanto un siffatto stato patologico rientra nel regime generale applicabile alle ipotesi di malattia. Con riferimento ad una situazione siffatta, la Corte ne ha inferito che il diritto comunitario non ostava ai licenziamenti per assenze dovute ad una malattia causata dalla gravidanza o dal parto (sentenza Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, cit., punti 16 e 19).

46 La Corte, pronunciandosi in un caso di licenziamento di una lavoratrice a motivo di una malattia connessa alla gravidanza sopravvenuta anteriormente al congedo di maternità, ha rilevato che lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, osservando però che la gravidanza corrisponde ad un periodo nel corso del quale possono presentarsi disturbi e complicazioni che possono costringere la donna ad uno stretto controllo medico e, se del caso, all'osservanza di un riposo assoluto per tutta la durata della gravidanza o parte di questa. La Corte ha affermato che tali disturbi e complicazioni, che possono comportare un'incapacità

lavorativa, rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza e partecipano quindi della specificità di tale stato (sentenza 30 giugno 1998, causa C-394/96, Brown, Racc. pag. I–4185, punto 22).

47 Di conseguenza, dopo aver sottolineato che un eventuale licenziamento fa incombere un rischio sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici incinte o puerpere, ivi compreso il rischio particolarmente grave di indurre la lavoratrice incinta ad interrompere volontariamente la gravidanza, la Corte ha statuito che una protezione contro il licenziamento doveva essere riconosciuta alla donna non soltanto durante il congedo di maternità, ma anche per l'intero periodo della gravidanza. La Corte ha constatato che il licenziamento di una lavoratrice che avviene nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute all'incapacità lavorativa derivante da quest'ultima è connesso al verificarsi dei rischi inerenti alla gravidanza stessa e deve quindi ritenersi sostanzialmente basato su di essa. La Corte ne ha inferito che un licenziamento del genere può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione diretta basata sul sesso (v. sentenza Brown, cit., punti 18 e 24).

48 In considerazione degli effetti dannosi che un rischio di licenziamento potrebbe produrre sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici incinte, puerpere o in periodo di allattamento, 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'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1), ha sancito un divieto di licenziamento durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità.

49 Oltre ad una tutela contro la perdita del posto di lavoro, il diritto comunitario garantisce, entro certi limiti, la salvaguardia del reddito della lavoratrice incinta o puerpera.

50 Al riguardo, la Corte ha osservato che le donne che fruiscono di un congedo di maternità si trovano in una situazione specifica, la quale esige che venga loro concessa una tutela speciale, ma che non può venir assimilata a quella di un lavoratore maschio effettivamente presente sul posto di lavoro (sentenza Gillespie e a., cit., punto 17). Essa ha quindi statuito che né l'art. 119 del Trattato CEE [divenuto art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE)], né l'art. 1 della direttiva 75/117 prescrivevano l'obbligo di conservare la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità, fermo restando però che l'importo delle prestazioni erogate non poteva esser così esiguo da vanificare lo scopo del congedo di maternità, che è quello di tutelare le lavoratrici prima e dopo il parto (sentenza Gillespie e a., cit., punto 20).

51 Sempre riguardo al congedo di maternità, la direttiva 92/85 — che non era applicabile ratione temporis alla controversia su cui si è pronunciata la citata sentenza Gillespie e a. — prevede, all'art. 11, punto 2, lett. b), che debba essere garantito «il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici». Il punto 3 del medesimo art. 11 precisa che «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».

52 La Corte ha inoltre statuito – con un'interpretazione resa nel contesto di un licenziamento, ma valida anche per la retribuzione corrisposta ad una lavoratrice –

che, qualora sopraggiungano dopo la fine del congedo di maternità, gli stati patologici che trovano la loro origine nella gravidanza o nel parto rientrano nel regime generale applicabile al caso di malattia. Essa ha aggiunto che l'unico problema è quello di stabilire se le assenze di una lavoratrice che avvengono dopo il congedo di maternità per un'incapacità lavorativa dovuta a tali disturbi siano trattate allo stesso modo delle assenze di un lavoratore maschio a seguito di un'incapacità lavorativa della stessa durata, tenendo presente che, in caso di risposta affermativa, non vi è discriminazione basata sul sesso (v. sentenza Brown, cit., punto 26). La Corte ha così riconosciuto che uno stato patologico connesso alla gravidanza o al parto, manifestatosi dopo il congedo di maternità, può determinare una riduzione della retribuzione alle stesse condizioni previste nel caso di malattia di altro tipo.

53 Pronunciandosi nel caso di una malattia connessa a gravidanza che aveva colpito una lavoratrice anteriormente al congedo di maternità, la Corte ha ricordato, al punto 33 della citata sentenza Høj Pedersen e a., riprendendo i termini già utilizzati al punto 22 della sentenza Brown, sopra menzionata, che i disturbi e le complicazioni connessi a una gravidanza, che possono comportare un'incapacità lavorativa, rientrano nei rischi inerenti a tale stato e partecipano quindi della specificità del medesimo. La Corte ha poi rilevato che, nella fattispecie oggetto della causa nazionale, una donna perdeva, anteriormente al congedo di maternità, il beneficio di percepire integralmente la propria retribuzione qualora l'incapacità lavorativa da cui essa fosse stata colpita derivasse da uno stato patologico connesso alla gravidanza, quando invece, in base alla normativa nazionale in questione, ciascun lavoratore aveva diritto, in linea di principio, a conservare l'intera retribuzione in caso di incapacità lavorativa. Sulla scorta di tali premesse, la Corte ha statuito che l'applicazione di disposizioni legislative quali quelle che venivano in questione nella causa nazionale comportava una discriminazione nei confronti delle lavoratrici (sentenza Høj Pedersen e a., cit., punti 34, 35 e 37).

54 Risulta da quanto sopra che, allo stato attuale del diritto comunitario, una lavoratrice:

— non può, durante il suo congedo di maternità, essere oggetto di licenziamento a motivo del suo stato, né, anteriormente a tale congedo, essere oggetto di licenziamento a motivo di una malattia connessa alla gravidanza e insorta prima del congedo stesso;

— può, eventualmente, essere licenziata a motivo di una malattia connessa alla gravidanza o al parto e insorta dopo il congedo di maternità;

— può, eventualmente, subire una riduzione della retribuzione, durante o dopo il congedo di maternità, in caso di malattia connessa alla gravidanza o al parto e insorta dopo il detto congedo.

55 Da quanto sopra risulta altresì che la Corte non è stata, fino ad oggi, indotta a precisare se la lavoratrice abbia comunque diritto al mantenimento integrale della propria retribuzione in caso di malattia connessa al suo stato di gravidanza anteriormente al congedo di maternità, anche qualora la norma nazionale contestata preveda l'applicazione di una riduzione di pari entità alla retribuzione corrisposta ad un lavoratore in caso di malattia non afferente ad uno stato di gravidanza.

56 Risulta infine da quanto precede che lo stato di gravidanza non è assimilabile ad uno stato patologico, e che i disturbi e le complicazioni insorgenti durante la gravidanza e comportanti un'incapacità lavorativa rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza stesso e partecipano quindi della specificità del medesimo (v. punti 46 e 53 della presente sentenza).

Quanto alla retribuzione della lavoratrice nel corso della gravidanza

57 Dalla constatazione della specificità delle malattie connesse alla gravidanza non deriva necessariamente che una lavoratrice assente a causa di una malattia connessa alla sua gravidanza abbia diritto al mantenimento integrale della sua retribuzione, quando invece un lavoratore assente a motivo di una malattia non connessa a una gravidanza non benefici di un tale diritto.

58 In proposito, occorre anzitutto rilevare che, per quanto riguarda i licenziamenti, la specificità di una malattia connessa ad una gravidanza può essere presa in considerazione soltanto negando al datore di lavoro il diritto di licenziare una lavoratrice per tale motivo. Per contro, per quanto riguarda la retribuzione, il mantenimento integrale di quest'ultima non è l'unico modo di tener conto della specificità di una malattia connessa alla gravidanza. Infatti, non è escluso che tale specificità venga presa in considerazione nell'ambito di un regime che, in caso di assenza di una lavoratrice a motivo di una malattia connessa alla gravidanza, preveda una riduzione della retribuzione.

59 Occorre poi ricordare che, 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 (v., in tal senso, sentenza Gillespie e a., cit., punto 20).

60 Orbene, se una norma che prevede, entro certi limiti, una riduzione delle prestazioni corrisposte ad una lavoratrice nel corso del suo congedo di maternità non configura

una discriminazione basata sul sesso, neppure può ritenersi che configuri una discriminazione siffatta una norma che preveda, entro gli stessi limiti, una riduzione delle prestazioni corrisposte a tale lavoratrice assente durante la gravidanza a motivo di una malattia connessa a quest'ultima.

61 Stanti tali premesse, occorre concludere che il diritto comunitario, al suo stato attuale, non impone il mantenimento integrale della retribuzione di una lavoratrice assente durante la gravidanza a motivo di una malattia connessa a quest'ultima.

62 Durante l'assenza causata da una malattia siffatta, una lavoratrice può dunque subire una riduzione della sua retribuzione, a condizione, da un lato, che essa venga trattata in maniera identica rispetto ad un lavoratore maschio assente per malattia e, dall'altro, che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità di tutela delle lavoratrici incinte.

Quanto all'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato

63 Il regime in questione nella causa principale prevede l'imputazione delle assenze per malattia al numero complessivo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto durante un periodo determinato. Il detto regime tratta pertanto in maniera identica tutte le malattie, siano esse connesse o no ad uno stato di gravidanza.

64 Un regime siffatto non tiene alcun conto della specificità delle malattie connesse alla gravidanza.

65 Tuttavia, tale specificità non esclude che assenze dovute ad una malattia connessa ad una gravidanza vengano, entro certi limiti, imputate al numero complessivo di giorni di congedo di malattia retribuiti.

66 Infatti, l'esclusione, in qualsiasi caso, di un'imputazione siffatta non sarebbe conciliabile con la possibilità di una riduzione della retribuzione nel corso della gravidanza. La detta esclusione sarebbe inoltre difficilmente conciliabile con la giurisprudenza risultante dalle citate sentenze Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund e Brown, in base alla quale, posteriormente al congedo di maternità, una malattia causata dalla gravidanza o dal parto rientra nel regime generale applicabile in caso di malattia.

67 Nondimeno, l'imputazione delle assenze durante la gravidanza dovute a malattia connessa a quest'ultima ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato non può avere come effetto che, durante l'assenza oggetto della detta imputazione posteriormente al congedo di maternità, la lavoratrice percepisca prestazioni inferiori all'ammontare minimo al quale essa aveva diritto nel corso della malattia insorta durante la sua gravidanza (v. punto 62 della presente sentenza).

68 Pertanto, debbono essere adottate norme speciali volte ad impedire una conseguenza siffatta.

69 Occorre dunque risolvere la seconda, la terza e la quinta questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 141 CE e la direttiva 75/117 debbono essere interpretati nel senso che non costituiscono discriminazioni fondate sul sesso:

— una norma di un regime di congedo di malattia che preveda, nei confronti delle lavoratrici assenti dal lavoro anteriormente ad un congedo di maternità a motivo di una malattia connessa al loro stato di gravidanza, come pure nei confronti dei lavoratori maschi assenti dal lavoro per qualsiasi altra malattia, una riduzione della retribuzione qualora l'assenza superi una certa durata, a condizione, da un lato, che la lavoratrice venga trattata in maniera identica rispetto ad un lavoratore maschio assente per malattia e, dall'altro, che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità di tutela delle lavoratrici incinte;

— una norma di un regime di congedo di malattia che preveda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato, indipendentemente dal fatto che la malattia sia o no connessa ad uno stato di gravidanza, a condizione che l'imputazione delle assenze dovute a malattia connessa alla gravidanza non abbia come effetto che, durante l'assenza oggetto della detta imputazione posteriormente al congedo di maternità, la lavoratrice percepisca prestazioni inferiori all'ammontare minimo al quale essa aveva diritto nel corso della malattia insorta durante la sua gravidanza.

Sulle spese

70 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

1) **Un regime di congedo di malattia che tratti in maniera identica le lavoratrici affette da una malattia connessa ad una gravidanza e gli altri lavoratori colpiti da una malattia non afferente ad uno stato di gravidanza rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.**

2) **L'art. 141 CE e la direttiva 75/117 debbono essere interpretati nel senso che non costituiscono discriminazioni fondate sul sesso:**

— **una norma di un regime di congedo di malattia che preveda, nei confronti delle lavoratrici assenti dal lavoro anteriormente ad un congedo di maternità a motivo di una malattia connessa al loro stato di gravidanza, come pure nei confronti dei lavoratori maschi assenti dal lavoro per qualsiasi altra malattia, una riduzione della retribuzione qualora l'assenza superi una certa durata, a condizione, da un lato, che la lavoratrice venga trattata in maniera identica rispetto ad un lavoratore maschio assente per malattia e, dall'altro, che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità di tutela delle lavoratrici incinte;**

— **una norma di un regime di congedo di malattia che preveda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato, indipendentemente dal fatto che la malattia sia o no connessa ad uno stato di gravidanza, a condizione che l'imputazione delle assenze dovute a malattia connessa alla gravidanza non abbia come effetto che, durante l'assenza oggetto della detta imputazione posteriormente al congedo di maternità, la lavoratrice percepisca prestazioni inferiori all'ammontare minimo al quale essa aveva diritto nel corso della malattia insorta durante la sua gravidanza.**

Firme