



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 36/14

Lussemburgo, 18 marzo 2014

Sentenze nelle cause C-167/12 C.D. / S.T.
e C-363/12 Z. / A Government Department and the Board of Management of
a Community School

Il diritto dell'Unione non impone che una madre committente, che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, abbia diritto a un congedo di maternità o equivalente

Poiché la direttiva sulle lavoratrici gestanti si limita a stabilire alcune prescrizioni minime in materia di protezione, gli Stati membri restano liberi di applicare norme più favorevoli alle madri committenti

La sig.ra D., impiegata in un ospedale nel Regno Unito, e la sig.ra Z., insegnante che lavora in Irlanda, si sono avvalse ciascuna di una madre surrogata per avere un figlio.

La sig.ra D. ha stipulato un contratto di maternità surrogata ai sensi del diritto britannico. Il figlio è stato concepito con spermatozoi del suo compagno e l'ovocita di un'altra donna. Alcuni mesi dopo la nascita, un tribunale britannico ha conferito alla sig.ra D e al suo compagno, con il consenso della madre surrogata, la definitiva e piena potestà genitoriale sul bambino, conformemente alla normativa britannica sulla gestazione per conto terzi.

La sig.ra Z. soffre di una rara patologia per effetto della quale, pur avendo ovaie sane ed essendo peraltro fertile, è priva di utero e quindi non è in grado di sostenere una gravidanza. Lei e il marito hanno avuto un figlio grazie a un contratto stipulato con una madre surrogata in California. Dal punto di vista genetico, il figlio proviene dalla coppia e sul suo certificato di nascita americano non vi è alcuna menzione dell'identità della madre surrogata. Conformemente al diritto californiano, la sig.ra Z. e suo marito sono considerati i genitori del bambino.

Le due donne hanno chiesto un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione. Le loro richieste sono state respinte con la motivazione che esse non erano mai state incinte e che i bambini non erano stati adottati dai genitori.

I giudici nazionali ai quali si sono rivolte le due madri committenti chiedono se un simile rifiuto sia contrario alla direttiva sulle lavoratrici gestanti ¹ o se esso costituisca una discriminazione fondata sul sesso o sull'handicap (discriminazioni vietate, rispettivamente, dalla direttiva 2006/54/CE ² e dalla direttiva 2000/78/CE ³).

Nelle odierne sentenze, la Corte di giustizia dichiara che **il diritto dell'Unione non riconosce alle madri committenti il diritto a un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o di adozione.**

Per quanto riguarda la direttiva 92/85/CEE sulle lavoratrici gestanti, la Corte ricorda che il suo scopo è quello di promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle

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

² Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23).

³ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, considerate come un gruppo esposto a rischi specifici. In questa direttiva, la disposizione sul congedo di maternità si riferisce espressamente al parto e ha l'obiettivo di proteggere la madre nella peculiare situazione di vulnerabilità derivante dalla sua gravidanza. La Corte aggiunge che, sebbene il congedo di maternità sia volto anche ad assicurare la protezione delle particolari relazioni tra la donna e il suo bambino, tale finalità riguarda tuttavia soltanto il periodo successivo «alla gravidanza e al parto». Ne deriva che **il riconoscimento di un congedo di maternità sulla base di tale direttiva presuppone che la lavoratrice interessata sia stata incinta e abbia partorito. Pertanto, una madre committente** che per avere un figlio si sia avvalsa di una madre surrogata **non ricade nell'ambito di applicazione della direttiva**, nemmeno quando dopo la nascita possa allattare al seno o di fatto allatti al seno il bambino. Di conseguenza, gli Stati membri non sono tenuti, sulla base di detta direttiva, a riconoscere a una tale lavoratrice il diritto al congedo di maternità.

Tuttavia, la Corte aggiunge che, poiché la direttiva persegue l'obiettivo di stabilire prescrizioni minime per proteggere le lavoratrici gestanti, gli Stati membri sono liberi di applicare alle madri committenti disposizioni più favorevoli.

Quanto alla direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione, la Corte dichiara che **il rifiuto di riconoscere un congedo di maternità a una madre committente non costituisce una discriminazione fondata sul sesso**, in quanto neppure un padre committente ha diritto a beneficiare di un tale congedo e il diniego non sfavorisce in modo particolare i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

Peraltro, **il diniego a una madre committente di un congedo retribuito equivalente a un congedo di adozione non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva sulla parità di trattamento**. Questa lascia gli Stati membri liberi di accordare o meno un congedo di adozione. Essa si limita a prevedere che, qualora un siffatto congedo venga riconosciuto, le lavoratrici interessate debbano essere tutelate contro il licenziamento e abbiano il diritto di riprendere il loro impiego o un impiego equivalente.

Infine, **riguardo alla direttiva 2000/78/CE**, che vieta qualsiasi discriminazione fondata sull'handicap in materia di occupazione e di lavoro, la Corte osserva che è innegabile che l'incapacità di procreare possa causare a una donna grande sofferenza. Tuttavia, **la nozione di «handicap» ai sensi di tale direttiva presuppone che la limitazione di cui soffre la persona**, in interazione con barriere di diversa natura, **sia in grado di ostacolare la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale** su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Ebbene, **l'incapacità di procreare naturalmente non costituisce di per sé, in via di principio, un impedimento per la madre committente ad accedere a un impiego**, a svolgerlo o ad avere una promozione.

In tale contesto, la Corte dichiara che l'impossibilità di avere un figlio non costituisce un «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 che, di conseguenza, non è applicabile alla presente fattispecie.

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

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

Il testo integrale delle sentenze ([C-167/12](#) e [C-363/12](#)) è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582

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