



A parere dell'avvocato generale Wahl, il diritto alla concessione del congedo di maternità retribuito ai genitori di un bambino nato per effetto di un contratto di maternità surrogata non può essere invocato in base al diritto dell'Unione

Allo stato attuale del diritto dell'Unione, tale fattispecie esula dalla sua sfera di applicazione

Il caso sottoposto all'esame della Corte dal giudice del rinvio riguarda la sig.ra Z, insegnante in una scuola irlandese, che soffre di una rara patologia per effetto della quale, pur avendo ovaie funzionanti ed essendo quindi fertile, è priva dell'utero e non è in grado di sostenere una gravidanza. Al fine di poter avere un figlio, la sig.ra Z ed il coniuge hanno deciso di ricorrere ad una madre surrogata che desse alla luce un bambino in California. Il bambino nato per effetto del contratto di maternità surrogata è figlio biologico della coppia e nel certificato di nascita americano non è fatta menzione della madre surrogata.

La legge irlandese, mentre disciplina i congedi di maternità e di adozione retribuiti, non contiene alcuna specifica disciplina (né questa è contenuta nel contratto di lavoro della sig.ra Z) riguardante il congedo in caso di nascita di un figlio per effetto di un contratto di maternità surrogata. A seguito del diniego di un congedo di maternità retribuito, la sig.ra Z è ricorsa dinanzi all'Equality Tribunal, sostenendo di essere stata oggetto di discriminazione per motivi fondati sul sesso, sullo status familiare e sulla disabilità.

L'Equality Tribunal ha allora chiesto alla Corte di giustizia se il diniego di congedo di maternità retribuito ad una donna il cui figlio biologico sia nato per effetto di un contratto di maternità surrogata costituisca violazione del diritto dell'Unione. Nelle conclusioni odierne, l'avvocato generale Wahl distingue la fattispecie in esame da quella di una lavoratrice in stato interessante ai sensi della direttiva sulle lavoratrici gestanti¹, che prevede un congedo di maternità della durata minima di 14 settimane. A tale riguardo, l'avvocato generale sottolinea che la tutela prevista dalla direttiva si applica alle donne che hanno partorito un figlio ed è volta a tutelare tali lavoratrici nel loro stato di vulnerabilità fisica.

Per quanto attiene alla questione in esame, l'avvocato generale ritiene, in primo luogo, che **la sig.ra Z non sia stata oggetto di alcuna illecita discriminazione in base al sesso**². A suo parere, la disparità di trattamento lamentata non è basata sul sesso, bensì sul diniego espresso dall'amministrazione nazionale di equiparare la sua situazione a quella della donna che abbia partorito o abbia adottato. Tuttavia, la specifica tutela contro le discriminazioni basate sul sesso nei confronti della donna gestante non può trovare applicazione in tale fattispecie e, conseguentemente, occorre individuare un elemento di paragone maschile. Considerato che il padre di un bambino nato da una madre surrogata risulterebbe soggetto a trattamento esattamente identico, l'avvocato generale esclude la sussistenza di una discriminazione basata sul sesso.

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 Le discriminazioni illecite in base al sesso sono disciplinate dalla 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 (rifusione) (GU L 204, pag. 23).

Mentre rileva che la situazione di una donna, quale la sig.ra Z, può essere paragonata a quella di una madre adottiva, l'avvocato generale sottolinea che gli Stati membri non hanno ancora provveduto all'armonizzazione della legislazione in materia del diritto alla concessione di un congedo retribuito per i genitori adottivi. Conseguentemente, laddove la normativa nazionale preveda la concessione di un congedo ai genitori adottivi, spetterà al giudice nazionale valutare se l'applicazione di norme differenti ai genitori adottivi e ai genitori che abbiano avuto un figlio ricorrendo a un contratto di maternità surrogata configuri una discriminazione contraria alla legge nazionale.

Per quanto attiene al secondo profilo di discriminazione dedotto, l'avvocato generale Wahl ritiene, in conclusione, che **la sig.ra Z non sia stata parimenti oggetto di discriminazione in base alla disabilità** ai sensi del diritto dell'Unione. A parere dell'avvocato generale, la normativa che vieta le discriminazioni in base a disabilità nell'ambito del lavoro e dell'occupazione³ è caratterizzata da una sfera di applicazione limitata ed è volta a garantire la piena partecipazione di tutti alla vita professionale. Considerato che l'incapacità di sostenere una gravidanza non ha costituito per la sig.ra Z un ostacolo in tal senso, la normativa dell'Unione in esame non può trovare applicazione.

IMPORTANTE: Le conclusioni dell'avvocato generale non vincolano la Corte di giustizia. Il compito dell'avvocato generale consiste nel proporre alla Corte, in piena indipendenza, una soluzione giuridica nella causa per la quale è stato designato. I giudici della Corte cominciano adesso a deliberare in questa causa. La sentenza sarà pronunciata in una data successiva.

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 conclusioni è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

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

³ Il legislatore dell'Unione ha varato una normativa specifica in materia, segnatamente, la direttiva del Consiglio 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).