



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea
COMUNICATO STAMPA n. 94/10
Lussemburgo, 30 settembre 2010

Sentenza nella causa C-104/09
Roca Álvarez / Sesa Start España ETT SA

I padri lavoratori dipendenti hanno diritto a un permesso detto «per allattamento» indipendentemente dallo status professionale della madre del bambino

La normativa spagnola, secondo cui un padre lavoratore subordinato può beneficiare di tale permesso in luogo della madre del bambino solo qualora quest'ultima sia una lavoratrice subordinata, introduce una discriminazione ingiustificata fondata sul sesso

In Spagna, lo statuto dei lavoratori prevede che le madri aventi lo status di lavoratore subordinato possono beneficiare, durante i primi nove successivi alla nascita del figlio, di un permesso detto «per allattamento». Tale permesso consente di assentarsi dal luogo di lavoro per un'ora, frazionabile in due periodi, o di ridurre di mezz'ora l'orario di lavoro giornaliero. È espressamente previsto che il permesso può essere utilizzato indistintamente dal padre e dalla madre, qualora lavorino entrambi.

Il sig. Pedro Manuel Roca Álvarez lavora alle dipendenze della società Sesa Start España ETT SA. La sua domanda diretta a ottenere il permesso per allattamento è stata rifiutata in quanto la madre di suo figlio non era una lavoratrice subordinata bensì autonoma. Egli ha pertanto impugnato la decisione del suo datore di lavoro dinanzi ai giudici nazionali.

Il Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Corte di cassazione della comunità autonoma di Galizia, Spagna), adito in appello, ha rilevato che gli sviluppi normativi e giurisprudenziali nazionali hanno svincolato tale permesso dal fattore biologico dell'allattamento. Sebbene sia stato istituito nel 1900 per facilitare l'allattamento al seno da parte della madre, da qualche anno la sua fruizione è ammessa anche in caso di allattamento artificiale. Esso deve ormai essere semplicemente considerato come tempo dedicato alla cura di un figlio nonché come misura di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale a seguito del congedo di maternità. Tuttavia, ancora oggi, solo qualora la madre sia una lavoratrice subordinata, e in quanto tale abbia diritto al permesso per allattamento, il padre potrà beneficiarne in luogo della madre.

In tale contesto si chiede alla Corte di giustizia se il permesso per allattamento non debba essere accordato tanto agli uomini che alle donne e se il fatto di riservarlo alle donne lavoratrici subordinate e ai padri dei loro figli non sia una disposizione discriminatoria, contraria al principio di parità di trattamento tra uomini e donne riconosciuto dalle direttive con le quali è stata data attuazione a tale principio in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ¹.

Nella sua sentenza odierna, la Corte dichiara che tali direttive ostano ad una misura nazionale la quale prevede che le madri lavoratrici subordinate possono beneficiare di un permesso per l'allattamento mentre i padri lavoratori subordinati possono beneficiarne solamente ove anche la madre del bambino sia una lavoratrice subordinata.

¹ 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), modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15) e abrogata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, 2006/54/CE, 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).

Infatti, la Corte osserva *in primis* che tale permesso, avendo per effetto di modificare gli orari di lavoro, influisce sulle condizioni di lavoro disciplinate dalle direttive che vietano qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso.

La Corte constata inoltre che le situazioni di due lavoratori, rispettivamente, padre e madre di bambini in tenera età, sotto il profilo della necessità di ridurre l'orario di lavoro giornaliero per occuparsi dei figli sono equiparabili. Tuttavia, in base al regime previsto dallo statuto dei lavoratori spagnoli, il fatto di essere genitore non è sufficiente a consentire agli uomini lavoratori subordinati di beneficiare di tale permesso mentre lo è per le donne aventi lo stesso status. In questo modo, **la normativa spagnola prevede una discriminazione di trattamento fondata sul sesso tra madri e padri aventi lo stesso status di lavoratore subordinato.**

Infine, la Corte considera che tale discriminazione **non può essere giustificata da obiettivi di tutela della donna né dalla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.**

Da una parte, il permesso «per allattamento» non mira a garantire la tutela della condizione biologica della donna dopo la gravidanza o la protezione delle particolari relazioni tra la donna ed il proprio bambino. Il fatto che il permesso possa essere preso indifferentemente dal padre o dalla madre implica infatti che l'alimentazione ed la cura del bambino possano essere garantiti tanto dal padre che dalla madre, cosicché il permesso de quo è accordato ai lavoratori nella loro qualità di genitori del bambino.

D'altra parte, una tale disciplina non è diretta ad eliminare o a ridurre disuguaglianze di fatto che possono sussistere, per le donne, nella realtà della vita sociale. Essa non mira neppure a prevenire o compensare gli svantaggi che possono emergere nel corso della loro carriera professionale.

Indubbiamente, questa misura può avere l'effetto di favorire le donne permettendo alle madri lavoratrici subordinate di conservare l'impiego pur potendo dedicare tempo al proprio figlio. Tale effetto è altresì rafforzato dal fatto che il padre può avvalersi del permesso in sostituzione della madre, che non subirebbe conseguenze negative sul suo impiego a causa delle cure e delle attenzioni prestate al figlio.

Invece, il fatto che solo la madre lavoratrice subordinata sia titolare del diritto a beneficiare del permesso, mentre il padre avente lo stesso status non può beneficiarne direttamente, è tale da perpetuare una distribuzione tradizionale dei ruoli, mantenendo gli uomini in un ruolo sussidiario per quanto riguarda l'esercizio della loro funzione genitoriale. Inoltre, ciò potrebbe comportare che una donna lavoratrice autonoma, come la madre del figlio del sig. Roca Álvarez, che non può beneficiare di tale permesso, si vedrebbe obbligata a limitare la propria attività professionale e a farsi carico da sola degli oneri conseguenti alla nascita del figlio, senza poter ricevere un aiuto dal padre di quest'ultimo.

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](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

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