

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
GIUSEPPE TESAURO

presentate il 1° giugno 1994 *

*Signor Presidente,
Signori Giudici,*

1. La domanda pregiudiziale sottoposta a questa Corte dalla House of Lords verte sull'interpretazione di talune disposizioni 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 ¹ (nel prosieguo: «la direttiva»).

Il giudice nazionale intende stabilire, in particolare, se il principio della parità di trattamento uomo-donna, quale esplicitato nella direttiva, si opponga al licenziamento di una donna in stato di gravidanza, assunta sulla base di un contratto a tempo indeterminato ma al fine specifico di sostituire — nell'immediato — un'altra dipendente nel corso del congedo di maternità di quest'ultima.

2. Una sintesi del contesto normativo comunitario e nazionale è necessaria per comprendere i termini della questione.

Ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva, «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». L'art. 5, n. 1, dispone poi che «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». Va infine ricordato che l'art. 2, n. 3, della stessa direttiva precisa che essa «non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità».

Sempre in materia di condizioni relative al licenziamento, va qui ricordato il disposto dell'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 ². La norma

* Lingua originale: l'italiano.

1 — GU L 39, pag. 40.

2 — GU L 348, pag. 1.

appena citata prevede infatti il divieto di licenziamento delle lavoratrici «nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...), tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo». La direttiva in questione non è tuttavia ancora entrata in vigore; la sua trasposizione negli ordinamenti interni dovrà essere assicurata entro il 19 ottobre 1994.

3. Quanto alla pertinente normativa nazionale, va in primo luogo ricordato che l'Employment Protection (Consolidation) Act del 1978 vieta i licenziamenti abusivi (art. 54) e che il licenziamento a motivo della gravidanza è considerato abusivo (art. 60). Tali disposizioni non sono tuttavia applicabili al caso, come quello che ci occupa, di licenziamenti intervenuti nei primi due anni del rapporto di lavoro (art. 64).

Il Sex Discrimination Act del 1975, a sua volta, definisce quale discriminazione diretta fondata sul sesso — e quindi vieta — il fatto di riservare alla donna, in ragione del suo sesso, un trattamento meno favorevole di quello riservato ad un uomo [(art. 1, lett. a)]. E' altresì vietata la discriminazione indiretta, consistente nel richiedere alla donna il possesso di requisiti o il soddisfacimento di condizioni che, sebbene identici a quelli richiesti

a un uomo, risultino per la donna pregiudizievoli o comunque più difficili da soddisfare [(art. 1, lett. b)]. L'art. 2 dello stesso Sex Discrimination Act stabilisce poi che le discriminazioni fondate sul sesso, di cui siano considerate vittime le donne, devono intendersi ugualmente valide per quanto riguarda il trattamento degli uomini, fatto salvo il trattamento speciale concesso alle donne in rapporto alle ipotesi di gravidanza e di puerperio. Particolare interesse riveste anche l'art. 5, n. 3, in base al quale il confronto tra casi di persone di sesso o stato matrimoniale differente «presuppone che le circostanze rilevanti nell'un caso siano quelle rilevanti nell'altro, o comunque non siano sostanzialmente differenti». Ai fini che qui rilevano, va infine ricordato che l'art. 6, n. 2, del Sex Discrimination Act considera illecito il licenziamento od ogni altra misura pregiudizievole posta in essere dal datore di lavoro nei confronti delle lavoratrici, allorché determinati da un trattamento discriminatorio.

4. E veniamo ai fatti che hanno originato il presente procedimento. Con lettera del 26 giugno 1987, la EMO Air Cargo (UK) Ltd (nel prosieguo: la «EMO») assumeva la signora Webb, con previsione di un periodo di prova di tre mesi, in qualità di addetta alle importazioni. Al momento del colloquio per l'assunzione, la signora Webb veniva informata del fatto che il posto era disponibile a causa dello stato di gravidanza della signora Stewart, un'altra dipendente dell'ufficio importazioni. Per poter essere in grado di sostituire quest'ultima, che intendeva continuare a lavorare sino alla fine dell'anno e ritornare al suo posto di lavoro dopo il congedo di maternità, la Webb avrebbe avuto bisogno di un periodo di formazione di sei

mesi: il suo rapporto di lavoro aveva pertanto inizio il successivo 1° luglio. Va qui subito precisato che, come risulta chiaramente dalla ricostruzione dei fatti operata dall'Industrial Tribunal, il ritorno della signora Stewart non avrebbe affatto implicato il licenziamento della Webb, il che conferma che il contratto con quest'ultima era a tempo indeterminato.

Due settimane dopo aver iniziato a lavorare, la Webb si rendeva conto di essere anch'essa in stato di gravidanza, circostanza che induceva l'amministratore delegato della EMO ad informarla di non avere alternative al suo licenziamento. In data 30 luglio 1987, la Webb riceveva pertanto una lettera in cui, dopo averle ricordato che il posto che ricopriva era divenuto disponibile a causa dell'intervenuto stato di gravidanza di una delle dipendenti, si affermava: «poiché lei mi ha solo ora riferito di essere nelle medesime condizioni, non mi resta altra scelta che quella di porre termine al suo rapporto di lavoro con la nostra società».

5. L'Industrial Tribunal, dinanzi al quale la Webb presentava ricorso contro il licenziamento, respingeva la pretesa della ricorrente di essere vittima di una discriminazione diretta basata sul sesso, ritenendo invece che la causa effettiva del licenziamento fosse stata l'impossibilità di adempiere il compito principale per il quale era stata assunta, cioè sostituire la signora Stewart durante l'assenza di quest'ultima dovuta al congedo di maternità. Il giudice nazionale perveniva ad una tale conclusione in base alla convinzione che

un dipendente di sesso maschile, assunto per sostituire un'altra dipendente durante il congedo di maternità di quest'ultima, sarebbe stato anch'egli licenziato se avesse chiesto l'autorizzazione ad assentarsi durante il periodo in questione.

I successivi appelli presentati dalla Webb, dinanzi all'Employment Appeal Tribunal prima e alla Court of Appeal poi, avevano anch'essi esito negativo. La Webb si è infine appellata alla House of Lords, che ha ritenuto opportuno sottoporre a questa Corte un quesito pregiudiziale con cui chiede:

«Se un datore di lavoro attua una discriminazione fondata sul sesso contraria alla direttiva del Consiglio 76/207/CEE, licenziando una dipendente (l'appellante) da lui assunta al fine specifico di sostituire (dopo un periodo di tirocinio) un'altra dipendente nel corso dell'imminente congedo di maternità di quest'ultima:

- (a) qualora, poco dopo l'assunzione, il datore di lavoro scopra che la stessa appellante si assenterà dal lavoro, ponendosi in congedo di maternità durante l'assenza dell'altra dipendente dovuta allo stesso motivo, e il datore di lavoro la licenzi perché ha bisogno che il titolare dell'impiego sia al lavoro in detto periodo,

(b) se il datore di lavoro, qualora fosse stato a conoscenza dello stato di gravidanza dell'appellante al momento dell'assunzione, non l'avrebbe assunta, e

(c) se il datore di lavoro avrebbe analogamente licenziato un dipendente, assunto allo stesso scopo, che avesse avuto bisogno di assentarsi dal lavoro nel periodo cruciale per ragioni di salute o per altri motivi».

Ora, considerato che il giudice di rinvio chiede l'interpretazione di una direttiva già trasposta nel diritto nazionale, deve riconoscersi che la risposta gli può essere utile ai fini dell'interpretazione e dell'applicazione delle pertinenti norme del Sex Discrimination Act del 1975. Peraltro, la stessa House of Lords ha precisato nell'ordinanza di rinvio che «per un giudice del Regno Unito la legislazione nazionale dev'essere interpretata, qualora ciò possa essere fatto senza alterarne il senso, in modo conforme all'interpretazione della direttiva quale fornita dalla Corte di giustizia delle Comunità europee».

6. Prima di passare al merito del quesito, è necessario soffermarsi brevemente sulla questione, evocata a più riprese nel corso della procedura, dell'applicabilità della direttiva alla fattispecie, tenuto conto che si tratta di una controversia tra due soggetti privati e che la Corte non ha finora riconosciuto l'efficacia diretta orizzontale delle direttive.

7. Ciò premesso, occorre in primo luogo chiedersi se il licenziamento, in un caso quale quello controverso nella causa principale, costituisca una discriminazione fondata direttamente sul sesso ai sensi della direttiva. A questo fine occorre accertare se la causa essenziale del licenziamento valga indistintamente per i lavoratori dei due sessi ovvero, al contrario, esclusivamente per uno di essi.

Al riguardo, va anzitutto ricordato che nell'applicare il diritto nazionale, a prescindere dal fatto che si tratti di norme precedenti o successive alla direttiva, «il giudice nazionale deve interpretare il proprio diritto nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'art. 189, terzo comma, del Trattato»³.

È fin troppo evidente che la cessazione di un contratto di lavoro a causa dello stato di gravidanza riguarda unicamente le donne e costituisce pertanto una discriminazione diretta fondata sul sesso. La Corte ha già avuto modo di pronunciarsi in tal senso sia nella sentenza Dekker⁴, con riguardo al

3 — Sentenza 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing (Racc. pag. I-4135, punto 8).

4 — Sentenza 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker (Racc. pag. I-3941).

rifiuto di assumere una donna incinta, sia nella sentenza Hertz⁵, in relazione al suo licenziamento. Rispetto a tale ultima ipotesi, che è poi quella che ci occupa, la Corte ha infatti affermato che «il licenziamento di una lavoratrice a motivo della sua gravidanza rappresenta, non diversamente dal rifiuto di assumere una donna incinta, una discriminazione diretta fondata sul sesso»⁶.

8. Il ritenere che un rifiuto di assunzione e/o un licenziamento per motivo di gravidanza possono opporsi solo alle donne e rappresentano quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso significa — all'evidenza — che la sostanziale parità uomo-donna sul piano del lavoro esige che non venga preso in considerazione, né rispetto al momento dell'accesso al lavoro, né durante la durata del rapporto di lavoro, un evento che — per definizione — colpisce unicamente le donne. La logica alla base delle sentenze Dekker e Hertz implica pertanto — né poteva essere diversamente — che la direttiva va letta in modo tale da pervenire ad una parità sostanziale e non formale, che sarebbe invece la negazione stessa dell'eguaglianza.

Ne consegue che il licenziamento di una lavoratrice per il solo fatto che sia in stato di gravidanza, in quanto costituisce, quantomeno in via di principio, una discriminazione

diretta basata sul sesso, è contrario all'art. 5, n. 1, della direttiva⁷.

9. Il giudice di rinvio fa tuttavia osservare che nella specie, a differenza della citata sentenza Dekker, la disparità di trattamento non si fonderebbe direttamente sullo stato di gravidanza della lavoratrice, bensì risulterebbe dall'incapacità di quest'ultima di fornire, in un dato periodo, la prestazione per la quale è stata specificamente assunta. In altre parole, la signora Webb non sarebbe stata licenziata a causa dello stato di gravidanza, ma perché tale stato avrebbe avuto come effetto di non consentirle di lavorare nel periodo in cui avrebbe dovuto sostituire la signora Stewart.

Riesce invero difficile separare e distinguere lo stato di gravidanza dalla incapacità di lavorare durante un determinato periodo, che è poi quello coincidente con il congedo di maternità. L'assenza dal lavoro è infatti determinata, in un caso del genere, proprio dallo stato di gravidanza, cioè da una condizione che riguarda unicamente le donne. Se è vero poi che la lavoratrice in questione è stata assunta allo scopo di sostituire, nel breve periodo, un'altra dipendente durante il congedo di maternità di quest'ultima, resta nondimeno che essa è stata assunta sulla base di un contratto a durata indeterminata e che

5 — Sentenza 8 novembre 1990, causa C-179/88, Handels-og Konturfunktionærernes Forbund i Danmark, «Hertz» (Racc. pag. I-3979).

6 — Sentenza «Hertz», citata, punto 13.

7 — In quest'ottica, l'art. 10 della già citata direttiva 92/85/CEE, disposizione che impone il divieto di licenziamento delle lavoratrici nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato, non fa altro che confermare l'interpretazione qui fornita dell'art. 5, n. 1, della direttiva.

pertanto l'impossibilità di fornire la prestazione per la quale è stata assunta concerne un periodo limitato nel tempo rispetto alla durata totale del contratto.

10. Sul punto in questione, riveste notevole importanza la recente sentenza *Habermann-Beltermann*⁸, in cui la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità della cessazione di un rapporto di lavoro, vuoi attraverso la dichiarazione di nullità del relativo contratto, vuoi attraverso la risoluzione dello stesso, rispetto ad una fattispecie in cui la disparità di trattamento non si fondava direttamente sullo stato di gravidanza, ma era il risultato del divieto di lavoro notturno collegato a tale stato, divieto che trova fondamento nell'art. 2, n. 3, della stessa direttiva.

La Corte, constatato che nella specie i quesiti pregiudiziali erano riferiti ad un contratto a tempo indeterminato, rispetto al quale, pertanto, il divieto di lavoro notturno per le donne in stato di gravidanza aveva effetto soltanto per un periodo di tempo limitato, ha concluso nel senso che «la cessazione di un contratto a tempo indeterminato a causa della gravidanza (...) non può quindi essere giustificata adducendo che un divieto di legge, imposto a causa della gravidanza, impedisce temporaneamente alla lavoratrice di effettuare un lavoro notturno» (punto 25), cioè il lavoro per il quale era stata specificamente assunta.

8 — Sentenza 5 maggio 1994, causa C-421/92, *Habermann-Beltermann* (Racc. pag. I-1657).

11. Una siffatta conclusione, a mio avviso, si impone a maggior ragione nel caso che ci occupa, atteso che la cessazione del rapporto di lavoro non è certo collegata ad un divieto di legge, come nel caso appena ricordato, ma è invece determinata dalla mera esigenza del datore di lavoro di non subire gli eventuali oneri finanziari⁹ o comunque organizzativi derivanti dal dover assumere un dipendente che svolga — a titolo temporaneo — le mansioni che era chiamata a svolgere la dipendente poi licenziata. Ne consegue che tale licenziamento, dovuto alla circostanza che la dipendente in questione — in ragione dello stato di gravidanza — non sarebbe stata in grado di rispettare una delle condizioni (esplicitamente o implicitamente) contenute nel relativo contratto, impedimento che è tuttavia temporaneo rispetto alla durata del contratto, deve pertanto essere considerato contrario al principio della parità di trattamento, quale sancito nella direttiva.

Né assume alcun rilievo, in quest'ottica, la circostanza, pure sottolineata nel quesito pregiudiziale, che il datore di lavoro non avrebbe assunto la persona in questione se fosse stato a conoscenza dello stato di gravidanza. Al riguardo, basti qui rilevare che, in ogni caso, non può ritenersi legittimo il licenziamento quando la stessa interessata,

9 — Nella specie, peraltro, non sembra che il datore di lavoro dovesse farsi carico di particolari oneri finanziari, atteso che la legislazione nazionale in materia subordina il pagamento delle prestazioni durante il congedo di maternità ad una serie di condizioni che la Webb non soddisfaceva. In ogni caso, poi, è appena il caso di ricordare che, come espressamente affermato dalla Corte nella sentenza *Dekker*, il danno finanziario derivante al datore di lavoro per il fatto di avere alle sue dipendenze una persona in congedo durante tutto il periodo di gravidanza non può comunque giustificare l'accertata discriminazione (punto 12).

come si evince con sufficiente chiarezza dall'ordinanza di rinvio, non era a conoscenza del suo stato ¹⁰. Una tale conclusione risulta, sia pure implicitamente, dalla già ricordata sentenza Habermann-Beltermann, in cui la Corte era stata chiamata a tener conto, ai fini della decisione, di un tale dato di fatto.

stesse conseguenze in relazione ad un lavoratore di sesso maschile che si trovasse nella stessa condizione. Una siffatta costruzione presuppone tuttavia che la condizione dello stato di gravidanza sia comparabile a quella di un dipendente di sesso maschile che non possa, per motivi di salute o altro, garantire una certa prestazione lavorativa in un dato periodo.

12. È stato tuttavia sostenuto che nel caso di specie un problema di disparità neppure si porrebbe, in quanto il datore di lavoro avrebbe ugualmente licenziato un dipendente di sesso maschile che avesse sollecitato un'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro, non importa se per motivi medici o per altri motivi, nello stesso periodo in cui avrebbe dovuto coprire l'assenza della dipendente in congedo di maternità. Una tale «prova» confermerebbe che il licenziamento sarebbe stato determinato esclusivamente dalla necessità che il titolare dell'impiego in questione fosse al posto di lavoro durante il periodo in causa.

13. Tale ipotesi è espressamente contemplata nel quesito posto dal giudice nazionale. Dall'ordinanza di rinvio, peraltro, risulta che è per l'appunto in questi termini che il problema è stato posto dai diversi giudici nazionali che si sono occupati del caso. E ciò proprio allo scopo di verificare, conformemente all'art. 5, n. 3, del Sex Discrimination Act, se esista un trattamento effettivamente riservato ad un uomo che possa fungere da termine di confronto con quello riservato ad una donna che si ritrovi nelle condizioni del caso di specie e, più in particolare, se sia legittimo porre a confronto la non disponibilità di una donna per maternità e la non disponibilità di un uomo, motivata o no da ragioni di salute.

In altre parole, il licenziamento non dovrebbe, in un caso come quello che ci occupa, essere considerato una discriminazione (diretta) basata sul sesso, in quanto motivato da un elemento (impossibilità di eseguire il contratto durante un periodo di tempo predeterminato) che comporterebbe le

Ora, non mi sembra possa essere utilmente invocata, al riguardo, la sentenza Hertz ¹¹, in cui la Corte ha considerato che il licenziamento di una lavoratrice a causa delle ripetute assenze per malattia, malattia che pure si ricollegli ad una gravidanza o ad un parto, non costituisce una discriminazione diretta

10 — A mio avviso, peraltro, la conoscenza o no dello stato di gravidanza al momento della costituzione del rapporto di lavoro è, ai fini di una valida costituzione dello stesso e — *a fortiori* — di un eventuale licenziamento, e salvo eccezioni da verificare caso per caso, addirittura irrilevante (v. punto 12 delle mie conclusioni relative al già citato caso Habermann-Beltermann).

11 — Sentenza 8 novembre 1990, citata, in particolare punti 14-17.

basata sul sesso, se tali assenze sono successive al periodo di congedo per maternità e provocherebbero, nelle stesse condizioni, il licenziamento anche di un dipendente di sesso maschile¹². In tal caso, infatti, le stesse condizioni (un certo numero di assenze in un certo lasso di tempo) erano applicabili ai lavoratori di entrambi i sessi. Nel caso che ci occupa, invece, la cessazione del rapporto di lavoro è dovuta ad una condizione (lo stato di gravidanza) sicuramente applicabile alle sole donne.

14. La sentenza Hertz dimostra, semmai, che le assenze per malattia non possono essere equiparate alle assenze dovute al congedo di maternità. Ed infatti, nella misura in cui risulta dalla sentenza in parola che il licenziamento a causa di assenze dovute ad una malattia, che pure sia ricollegabile alla gravidanza o al parto ma che ha avuto inizio nel periodo successivo alla fine del congedo di maternità, non può essere considerato alla stregua di un trattamento discriminatorio, ne consegue — a maggior ragione — che lo stato di gravidanza non può essere equiparato ad una malattia. Ciò che invece può rilevarsi, per quanto possa essere un rilievo banale, è che una donna malata è trattata allo stesso modo di un uomo malato, quale che

sia l'origine della sua malattia. Una donna in stato di gravidanza, invece, non può, per questo solo fatto, essere svantaggiata fino al punto di essere esclusa dal mondo del lavoro.

Né mi sembrano proponibili, *a fortiori*, confronti, pure accennati nel corso della procedura, tra una donna in congedo di maternità ed un uomo che non possa garantire la sua prestazione lavorativa per il fatto, ad esempio, di dover partecipare ad una manifestazione sportiva, siano pure i giochi olimpici. A voler tacer d'altro, lo sportivo, anche se un campione (e che si tratti di un uomo o di una donna), è posto di fronte ad una normale scelta che rifletterà le sue esigenze e priorità nella vita; lo stesso non può ragionevolmente sostenersi nei confronti di una donna in stato di gravidanza, a meno di non ritenere — ma sarebbe assurdo — che una donna che voglia conservare il proprio lavoro abbia pur sempre la scelta di rinunciare alla maternità.

15. Tenuto conto delle osservazioni sin qui svolte, ritengo superfluo affrontare la questione, sollevata dalla Commissione nel corso della procedura, relativa alle ipotesi in cui venga in rilievo non un contratto a tempo indeterminato, come nella specie, ma un contratto a tempo determinato, all'occorrenza limitato al periodo in cui la dipendente appena assunta dovrebbe essere in congedo di maternità.

12 — La sentenza in questione non può certo essere letta nel senso che la Corte ha riconosciuto lecito (o comunque giustificato) il licenziamento di una donna assente dal lavoro per un motivo (malattia) connesso alla gravidanza. A ben vedere, infatti, la Corte ha considerato determinante la circostanza che la malattia della signora Hertz abbia avuto inizio dopo il suo ritorno al lavoro al termine del congedo di maternità. Ciò implica che una malattia connessa alla gravidanza è coperta dalla direttiva, con conseguente illegittimità del licenziamento, nella misura in cui sia sopravvenuta durante il congedo di maternità, cioè in un periodo definito dagli Stati membri ai sensi della deroga di cui all'art. 2, n. 3, della direttiva.

Né ritengo necessario soffermarmi sui diversi meccanismi suggeriti dalla Commissione per evitare conseguenze finanziarie al datore di lavoro nell'ipotesi in cui si verifichi che la dipendente appena assunta non sarà in grado, sia pure temporaneamente, di assicurare la prestazione lavorativa che è chiamata a fornire. L'eventuale sospensione del contratto di lavoro e/o le eventuali modifiche dei termini

dello stesso, conseguenti all'incapacità della lavoratrice di assicurare la sua prestazione lavorativa in un determinato periodo, restano infatti, allo stato attuale, disciplinate dal diritto nazionale¹³, sempreché — beninteso — la sua applicazione non comporti una violazione del principio della parità di trattamento.

16. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo pertanto di rispondere come segue al quesito posto dalla House of Lords:

«Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207/CEE ostano ad un'interpretazione del diritto nazionale che consenta il licenziamento di una donna assunta sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato per il fatto che la lavoratrice in questione — in ragione dello stato di gravidanza — debba assentarsi dal lavoro nel periodo in cui avrebbe dovuto assicurare la sostituzione di un'altra dipendente, a sua volta assente per congedo di maternità».

13 — La stessa direttiva 92/85/CEE, la cui entrata in vigore è prevista per il 19 ottobre 1994, che pure impone agli Stati membri una serie di obblighi incondizionati quanto al trattamento delle lavoratrici durante il congedo di maternità, lascia infatti agli Stati la possibilità di condizionare la remunerazione ed il pagamento di talune prestazioni alla circostanza che la lavoratrice in questione abbia svolto un periodo di lavoro preliminare, non superiore ai dodici mesi, immediatamente prima della data presunta del parto (art. 11).