

PONTIN

SENTENZA DELLA CORTE (Terza Sezione)

29 ottobre 2009*

Nel procedimento C-63/08,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Lussemburgo), con decisione 14 febbraio 2008, pervenuta in cancelleria il 18 febbraio 2008, nella causa

Virginie Pontin

contro

T-Comalux SA,

LA CORTE (Terza Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente della Seconda Sezione, facente funzione di presidente della Terza Sezione, dalla sig.ra P. Lindh, dai sigg. A. Rosas, U. Löhmus e A. Ó Caoimh (relatore), giudici,

* Lingua processuale: il francese.

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak
cancelliere: sig. B. Fülöp, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 14 gennaio 2009,

considerate le osservazioni presentate:

- per la sig.ra Pontin, dall'avv. L. Dupong, avocat;

- per la T-Comalux SA, dagli avv.ti A. Kronshagen e V. Tutak, avocats;

- per il governo lussemburghese, dal sig. C. Schiltz, in qualità di agente;

- per il governo italiano, dalla sig.ra I. Bruni, in qualità di agente, assistita dalla sig.ra W. Ferrante, avvocato dello Stato;

- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. M. van Beek, in qualità di agente,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 31 marzo 2009,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- ¹ La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli artt. 10 e 12 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), nonché dell'art. 2 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), come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15; in prosieguo: la «direttiva 76/207»).
- ² Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Pontin e il suo ex datore di lavoro, la società T-Comalux SA (in prosieguo: la «T-Comalux»), in seguito al suo licenziamento avvenuto nel corso del mese di gennaio dell'anno 2007.

Contesto normativo

Il diritto comunitario

La direttiva 92/85

- 3 Dal nono 'considerando' della direttiva 92/85 emerge che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non deve svantaggiare le donne sul mercato del lavoro né pregiudicare le direttive in materia di parità di trattamento tra uomini e donne.
- 4 Ai termini del suo art. 1, n. 1, detta direttiva ha per oggetto 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.
- 5 Ai sensi dell'art. 2, lett. a), della direttiva 92/85, si intende per lavoratrice gestante «ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».
- 6 In virtù dell'art. 8, n. 1, di detta direttiva, gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'art. 2 fruiscano di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

7 L'art. 10 della direttiva 92/85, intitolato «Divieto di licenziamento», è formulato come segue:

«Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, 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;
- 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;
- 3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo».

8 Ai sensi dell'art. 12 della direttiva 92/85:

«Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata

osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti».

La direttiva 76/207

- 9 Come risulta dal suo art. 1, n. 1, della direttiva 76/207, essa mira all'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.
- 10 L'art. 2, n. 1, della medesima direttiva dispone che tale principio «implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia».
- 11 L'art. 2, n. 7, primo comma, di detta direttiva prevede che quest'ultima «non pregiudica le misure relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità» e il terzo comma della medesima disposizione recita come segue: «[a]i sensi della presente direttiva un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva [92/85] costituisce una discriminazione».
- 12 In virtù dell'art. 3, n. 1, lett. c), della direttiva 76/207, l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne significa che non vi deve essere discriminazione diretta o indiretta in base al sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene, in particolare alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento. Gli Stati membri, in virtù del n. 2, lett. a), del medesimo articolo, sono tenuti a prendere le misure necessarie per

assicurare che tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate.

Il diritto nazionale

¹³ L'art. L. 124-11, nn. 1 e 2, del code du travail luxembourgeois (codice del lavoro; in prosieguo: il «code du travail») dispone quanto segue:

«1. Un licenziamento contrario alla legge e/o che non sia fondato su motivi concreti e gravi, connessi con le attitudini o il comportamento del lavoratore o con esigenze organizzative dell'impresa, dello stabilimento o del servizio, è abusivo e costituisce un atto socialmente ed economicamente illegittimo.

Lo stesso vale quando il licenziamento sia contrario ai criteri generali di cui all'articolo L. 423-1, punto 3.

2) L'azione giudiziaria contro la risoluzione abusiva del contratto di lavoro deve essere promossa dinanzi al giudice del lavoro, a pena di decadenza, entro tre mesi a decorrere dalla comunicazione del licenziamento o, se del caso, della sua motivazione. In mancanza di motivazione, il termine decorre dalla scadenza del termine di cui all'articolo L. 124-5, n 2.

Tale termine è validamente interrotto nel caso in cui il lavoratore, il suo rappresentante o la sua organizzazione sindacale presentino un reclamo scritto al datore di lavoro. Detto reclamo fa decorrere un nuovo termine di decadenza di un anno».

14 L'art. L. 124-12, n. 4, di detto codice enuncia:

«In caso di nullità di un licenziamento prevista per legge, il giudice del lavoro dispone, su istanza, la reintegrazione del lavoratore. (...).

Con riferimento al ricorso per nullità si applicano le disposizioni di cui all'art. L. 124-11».

15 Il code du travail, nel suo libro III, titolo III, contiene un capo VII, intitolato «Divieto di licenziamento», in cui figura l'art. L. 337-1 che è formulato come segue:

«(1) È fatto divieto al datore di lavoro di comunicare la risoluzione del rapporto di lavoro o, eventualmente, una convocazione al colloquio preliminare, a una lavoratrice in stato di gravidanza medicalmente accertato, e per il periodo di dodici settimane successivo al parto.

Qualora la risoluzione del contratto venga comunicata prima che sia stato medicalmente accertato lo stato di gravidanza, la lavoratrice può, entro otto giorni dalla comunicazione del licenziamento, dimostrare tale stato inviando un certificato tramite lettera raccomandata.

Il licenziamento comunicato in violazione del divieto di licenziamento previsto nei due commi precedenti e, se del caso, la convocazione al colloquio preliminare sono nulli e privi di effetti.

Entro quindici giorni dalla risoluzione del contratto la lavoratrice può chiedere con semplice istanza al presidente del tribunale del lavoro, che statuisce d'urgenza e con le modalità del procedimento sommario, sentite o debitamente convocate le parti, di dichiarare la nullità del licenziamento e di ordinare il mantenimento della lavoratrice nell'impresa nonché, se del caso, la sua reintegrazione conformemente alle disposizioni dell'art. L. 124-12, n. 4.

(...).

16 Ai termini dell'art. L. 337-6 del code du travail:

«La lavoratrice che sia stata licenziata a causa del suo matrimonio può invocare la nullità del suo licenziamento e chiedere la continuazione del rapporto di lavoro con lettera raccomandata indirizzata al suo datore di lavoro nei due mesi che seguono la notifica di detto licenziamento. In tal caso, il contratto di lavoro permane e la lavoratrice continua ad aver diritto al versamento integrale della sua retribuzione.

La lavoratrice, qualora non abbia fatto valere la nullità del licenziamento e non abbia chiesto il proseguimento del rapporto di lavoro entro il termine sopra indicato, ha diritto all'indennità [di licenziamento dopo un'anzianità di servizio ininterrotta di almeno cinque anni presso il medesimo datore di lavoro] di cui all'art. L. 124-7, n. 1. Ella può inoltre esercitare un'azione giudiziaria di risarcimento per la risoluzione abusiva del contratto di lavoro sul fondamento degli articoli L. 124-11 e L. 124-12».

Causa principale e questioni pregiudiziali

- 17 A partire dal mese di novembre del 2005, la sig.ra Pontin è stata assunta con un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno dalla T-Comalux.
- 18 Con raccomandata del 18 gennaio 2007, notificata alla sig.ra Pontin in data 22 gennaio 2007, quest'ultima è stata licenziata con un preavviso fissato nel periodo compreso tra il 31 gennaio e il 30 marzo 2007. Il motivo di tale licenziamento con preavviso non emerge dalla decisione del giudice del rinvio.
- 19 Dinanzi a quest'ultimo, la sig.ra Pontin sostiene di aver inviato, il 19 gennaio 2007, un certificato di malattia con lettera semplice alla T-Comalux. Tale società contesta dinanzi a detto giudice di aver ricevuto siffatto certificato.
- 20 Il 24 gennaio 2007, la sig.ra Pontin ha inviato alla T-Comalux un messaggio di posta elettronica con cui comunicava a quest'ultima che il proprio «stato di salute non era migliorato molto» e che per tale motivo non si sarebbe presentata al lavoro il giorno successivo come previsto e che avrebbe inviato il suo certificato di inabilità al lavoro per malattia non appena possibile.
- 21 Con lettera raccomandata datata 25 gennaio 2007, la T-Comalux ha notificato alla sig.ra Pontin il suo licenziamento con effetto immediato «per colpa grave» a causa di un'«assenza ingiustificata dal lavoro superiore a tre giorni».
- 22 Con lettera raccomandata del 26 gennaio 2007, ricevuta dalla T-Comalux il 30 gennaio seguente, la sig.ra Pontin ha comunicato la propria gravidanza. La medesima faceva valere che il licenziamento comunicatole dalla T-Comalux era, pertanto, nullo.

- 23 Non avendo ricevuto risposta dalla T-Comalux a tale ultima lettera, la sig.ra Pontin, il 5 febbraio 2007, ha proposto al giudice del rinvio una domanda diretta a far dichiarare la nullità del proprio licenziamento.
- 24 Con sentenza 30 marzo 2007, tale giudice, riunito in formazione diversa rispetto a quella da cui proviene la presente domanda di pronuncia pregiudiziale, si è dichiarato incompetente a conoscere della domanda della sig.ra Pontin diretta a far dichiarare la nullità del licenziamento del 18 gennaio 2007. Infatti, secondo detta formazione, l'art. L. 337-1 del code du travail conferisce al presidente del tribunale del lavoro, vale a dire il tribunal du travail, una competenza speciale per annullare d'urgenza, a scopo di protezione, il licenziamento intervenuto durante la gravidanza della lavoratrice, per cui la sig.ra Pontin avrebbe dovuto proporre il suo ricorso diretto a far dichiarare la nullità del suo licenziamento al presidente di detto tribunale. Dal fascicolo sottoposto alla Corte emerge che la sig.ra Pontin, che non sembra essere stata, all'epoca, rappresentata da un avvocato aveva indirizzato il suo ricorso, in forma di lettera, al «Tribunal du travail — All'attenzione del signor Presidente e dei suoi giudici a latere» e aveva esordito nelle sue osservazioni scritte con la formula di cortesia «Signor Presidente».
- 25 La sig.ra Pontin non ha interposto appello avverso detta sentenza. Durante l'udienza dibattimentale dinanzi alla Corte, ella ha osservato al riguardo di aver preferito evitare sia di correre il rischio inerente ad un tale appello sia di lasciar scadere il termine di tre mesi previsto per l'azione giurisdizionale di risarcimento dei danni del lavoratore subordinato contro il suo licenziamento abusivo prevista dall'art. L. 124-11, nn. 1 e 2, del code du travail (in prosieguo: l'«azione di risarcimento dei danni»).
- 26 Con un secondo ricorso, proposto il 18 aprile 2007, la sig.ra Pontin ha chiesto al giudice del rinvio di condannare la T-Comalux a versarle un risarcimento danni. A sostegno di tale ricorso, ella fa valere segnatamente che sia il suo licenziamento con preavviso del 18 gennaio 2007 sia il suo licenziamento successivo con effetto immediato sono contrari alla legge e quindi abusivi in virtù di detto art. L. 124-11.

27 La T-Comalux considera che il diritto comune lussemburghese relativo all'azione di risarcimento dei danni non è applicabile alla lavoratrice gestante che, conformemente all'art. L. 337-1 del code du travail, non ha la scelta tra un'azione di nullità e di reintegrazione prevista da tale disposizione (in prosieguo: l'«azione di nullità e di reintegrazione») e l'azione di risarcimento dei danni, ma deve, imperativamente, consegnare al suo datore di lavoro un certificato medico che giustifichi la sua gravidanza entro gli otto giorni successivi alla notifica del licenziamento, come è previsto al n. 1, secondo comma, di detto articolo (in prosieguo: il «termine di otto giorni»), e proporre l'azione di nullità e di reintegrazione dinanzi al presidente del tribunal du travail entro il termine di quindici giorni dalla risoluzione del contratto, termine previsto al quarto comma del medesimo n. 1 (in prosieguo: il «termine di quindici giorni»).

28 Secondo il giudice del rinvio, dalla normativa lussemburghese pertinente nella fattispecie si può dedurre che una lavoratrice gestante che, per una qualsiasi ragione, anche indipendente dalla sua volontà, abbia lasciato trascorrere rispettivamente i termini di otto giorni e di quindici giorni, non ha più la possibilità di proporre un'azione giudiziaria per contestare il suo licenziamento, per cui, una volta decorsi detti termini, il licenziamento di una tale lavoratrice subordinata gestante non è né nullo né abusivo, ma perfettamente valido. La decisione di rinvio fa anche riferimento ad una giurisprudenza dei giudici lussemburghesi, secondo cui il termine per proporre l'azione di nullità inizia a decorrere non già con il ricevimento della lettera di licenziamento, ma a partire dal deposito di tale lettera alla posta.

29 In tale contesto, interrogandosi sulla conformità di tale legislazione nazionale con il diritto comunitario e, in particolare, con le direttive 92/85 e 76/207, il tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se gli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 debbano essere interpretati nel senso che essi non ostano a che il legislatore nazionale subordini l'azione giudiziaria della lavoratrice gestante licenziata durante la gravidanza al rispetto di termini prestabiliti quali il termine di otto giorni di cui all'art. L. 337, n. 1, secondo comma, del code du travail o il termine di quindici giorni di cui al quarto comma del medesimo n. 1.

- 2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se i termini di otto o di quindici giorni non debbano essere considerati troppo brevi per consentire alla lavoratrice gestante licenziata durante la gravidanza di far valere giudizialmente i propri diritti.

- 3) Se l'art. 2 della direttiva [76/207] debba essere interpretato nel senso che esso non osta a che il legislatore nazionale privi la lavoratrice gestante licenziata durante la gravidanza della possibilità di esercitare l'azione di risarcimento dei danni per licenziamento abusivo che gli artt. L. 124-11, nn. 1 e 2, del code du travail riservano agli altri lavoratori licenziati».

Sulle questioni pregiudiziali

- ³⁰ Dal fascicolo trasmesso alla Corte emerge che, con le sue tre questioni, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se le direttive 92/85 e/o 76/207 ostino ad una normativa nazionale, quale l'art. L. 337-1 del code du travail, che limita, per quanto attiene specificamente al divieto del licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in stato di allattamento enunciato all'art. 10 della direttiva 92/85, i mezzi di ricorso di queste ultime ad un'azione di nullità e di reintegrazione, soggetta a termini come quelli applicabili nella causa principale, ad esclusione, in particolare, dell'azione di risarcimento dei danni.
- ³¹ In tale contesto, le due prime questioni riguardano, in via preliminare, la circostanza se le modalità procedurali come quelle derivanti da detto art. L. 337-1 rispettino i requisiti degli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 e, segnatamente, consentano a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dall'inosservanza degli obblighi derivanti da tale art. 10 di far valere i suoi diritti per via giurisdizionale. La soluzione a tali due questioni può avere un'incidenza sulla soluzione della terza questione, la quale riguarda essenzialmente la circostanza se la limitazione dei mezzi di ricorso giurisdizionali disponibili in caso di licenziamento durante la gravidanza alla sola azione di nullità e di reintegrazione possa costituire una discriminazione ai sensi della direttiva 76/207.

Osservazioni presentate alla Corte

- 32 La sig.ra Pontin sostiene che il diritto per una lavoratrice subordinata gestante di far valere i suoi diritti, come istituito dalla legge lussemburghese, non soddisfa i criteri introdotti dalla direttiva 92/85 per garantire una protezione effettiva ed efficace dei diritti di una tale lavoratrice. Quanto alla direttiva 76/207, la medesima sostiene che una diversità di trattamento in materia di licenziamento che privi la lavoratrice subordinata gestante dell'azione di risarcimento dei danni non si fonda su alcuna giustificazione ragionevole e costituisce una discriminazione della donna gestante licenziata rispetto agli altri lavoratori subordinati licenziati.
- 33 La T-Comalux considera che la direttiva 92/85 non osta a termini come quelli di otto giorni e di quindici giorni. Peraltro, la direttiva 76/207 non osta, secondo questa medesima società, a che un legislatore nazionale privi la lavoratrice subordinata gestante dell'azione di risarcimento dei danni durante la sua gravidanza. Infatti, una lavoratrice subordinata gestante licenziata durante la gravidanza, che dispone di misure di protezione specifiche al suo stato, non subisce una discriminazione, ma beneficia al contrario di una protezione specifica attraverso l'azione di nullità del licenziamento pronunciato.
- 34 Il governo lussemburghese sostiene che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale si fonda su un'interpretazione erronea della normativa nazionale di cui trattasi nella causa principale, secondo cui una lavoratrice subordinata che lasci trascorrere i termini di otto giorni e di quindici giorni non disporrebbe più di un'azione giudiziaria per contestare il suo licenziamento. Orbene, secondo tale governo, nel caso in cui una lavoratrice subordinata non si avvalga di tale diritto speciale o non possa avvalersene in seguito alla scadenza dei termini introdotti da detta normativa, la medesima potrebbe esercitare l'azione di risarcimento dei danni. In un tale contesto, i termini relativi all'azione di nullità e di reintegrazione non sarebbero troppo brevi.
- 35 Il governo italiano ritiene che i termini come quelli di otto giorni e di quindici giorni debbano essere considerati troppo brevi per consentire alla lavoratrice gestante licenziata durante la gravidanza di far valere in giudizio i suoi diritti. Tale governo sostiene inoltre che la direttiva 76/207 osta a che un legislatore nazionale introduca una discriminazione nei confronti delle lavoratrici gestanti licenziate durante la gravidanza,

privandole della possibilità di esercitare l'azione di risarcimento dei danni, anche qualora una tale azione esista in capo agli altri lavoratori licenziati.

36 La Commissione delle Comunità europee ritiene che gli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 non ostino, in linea di principio, a che una normativa nazionale assoggetti l'esercizio di un'azione fondata sul diritto comunitario a termini prefissati, fatti salvi tuttavia i principi di equivalenza e di effettività. A tal proposito, essa fa valere che il termine di quindici giorni è contrario, in ragione della sua brevità, a tali principi e viola pertanto, i detti artt. 10 e 12. Peraltro, la Commissione sostiene che la direttiva 76/207 osta a che una normativa nazionale privi la lavoratrice subordinata gestante licenziata durante la gravidanza dell'azione giurisdizionale di risarcimento dei danni per licenziamento abusivo ove quest'ultima possa essere esercitata dagli altri lavoratori subordinati licenziati.

Risposta della Corte

Sulle prime due questioni

37 In via preliminare, occorre rilevare che, a differenza del termine di quindici giorni, il termine di otto giorni non risulta costituire un termine procedurale determinante il ricorso ad un giudice, circostanza che eventualmente spetta al giudice del rinvio verificare. Orbene, le due prime questioni vertono essenzialmente sul principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario, come emerge dagli artt. 10, punto 3, e 12 della direttiva 92/85. Di conseguenza, è con riferimento ad un termine come quello di quindici giorni che occorre esaminare l'applicazione, in circostanze come quelle di cui alla causa principale, di tale principio. Se il giudice del rinvio dovesse considerare che il termine di otto giorni costituisce anch'esso un termine la cui scadenza può pregiudicare l'esercizio dei diritti da parte del singolo, esso sarebbe tenuto ad applicare, *mutatis mutandis*, le indicazioni derivanti dalla presente sentenza relative ad un termine come quello di quindici giorni.

38 Occorre anche ricordare che la Corte deve prendere in considerazione, nell'ambito della ripartizione delle competenze tra i giudici comunitari e i giudici nazionali, il contesto fattuale e normativo nel quale si inseriscono le questioni pregiudiziali, come definito dal giudice del rinvio (v., segnatamente, sentenza 4 dicembre 2008, causa C-330/07, Jobra, Racc. pag. I-9009, punto 17 e giurisprudenza citata). Di conseguenza, a prescindere dalle censure mosse dal governo lussemburghese all'interpretazione del diritto nazionale effettuata dal giudice del rinvio, l'esame del presente rinvio pregiudiziale deve essere compiuto facendo riferimento all'interpretazione di tale diritto operata da quest'ultimo giudice (v., per analogia, sentenze 9 novembre 2006, causa C-346/05, Chateignier, Racc. pag. I-10951, punto 22, e 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Angelidaki e a., Racc. pag. I-3071, punto 51). Così, occorre risolvere le due prime questioni pregiudiziali basandosi sulla premessa secondo cui una lavoratrice subordinata licenziata durante la gravidanza non dispone, secondo il diritto lussemburghese, di altri mezzi di ricorso oltre all'azione di nullità e di reintegrazione.

39 A tal riguardo occorre innanzitutto ricordare che, conformemente all'art. 10, punto 1, della direttiva 92/85, gli Stati membri devono adottare le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici rientranti in tale disposizione nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'art. 8, n. 1, di tale direttiva, 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.

40 Conformemente all'art. 12 della direttiva 92/85, gli Stati membri sono parimenti tenuti ad introdurre nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie che consentano a chiunque si ritenga leso dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti da tale direttiva, ivi compresi quelli derivanti dall'art. 10, di far valere i propri diritti per via legale. L'art. 10, n. 3, della direttiva 92/85 prevede specificatamente che gli Stati membri devono adottare le misure necessarie per proteggere le lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento contro le conseguenze di un licenziamento che sarebbe illegale a norma del n. 1 di tale articolo (v. sentenza 11 ottobre 2007, causa C-460/06, Paquay, Racc. pag. I-8511, punto 47).

- 41 Tali disposizioni e, in particolare, l'art. 12 della direttiva 92/85, costituiscono un'espressione specifica, nel contesto di tale direttiva, del principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario.
- 42 Dalla giurisprudenza emerge inoltre che sebbene gli Stati membri non siano tenuti, in virtù dell'art. 12 della direttiva 92/85, ad adottare una sanzione determinata, sta di fatto che la sanzione scelta deve essere di natura tale da garantire una tutela giurisdizionale effettiva ed efficace, e deve avere per il datore di lavoro un effetto dissuasivo reale e, ad ogni modo, deve essere adeguata al danno subito (v. sentenza Paquay, cit., punti 45 e 49).
- 43 Per quanto riguarda il principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario, risulta dalla giurisprudenza consolidata che le modalità procedurali dei ricorsi intesi a garantire la tutela dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto comunitario non devono essere meno favorevoli di quelle che riguardano ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza), né devono rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività) (v., in particolare, sentenza 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact, Racc. pag. I-2483, punto 46 e giurisprudenza citata).
- 44 Tali esigenze di equivalenza e di effettività esprimono l'obbligo generale per gli Stati membri di garantire la tutela giurisdizionale spettante ai singoli in forza del diritto comunitario. Esse valgono sia sul piano della designazione dei giudici competenti a conoscere delle azioni fondate su tale diritto sia per quanto riguarda la definizione delle modalità procedurali (v. sentenza Impact, cit., punti 47 e 48).
- 45 Il rispetto del principio di equivalenza presuppone che la norma nazionale controversa si applichi indifferentemente ai ricorsi fondati sulla violazione del diritto comunitario e a quelli fondati sull'inosservanza del diritto interno aventi un oggetto e una causa analoghi (sentenza 1° dicembre 1998, causa C-326/96, Levez, Racc. pag. I-7835,

punto 41). Tuttavia, questo principio non può essere interpretato nel senso che esso obbliga uno Stato membro a estendere il suo regime nazionale più favorevole a tutte le azioni proposte, come nella causa principale, nell'ambito del diritto del lavoro (v. sentenza Levez, cit., punto 42). Al fine di verificare se il principio di equivalenza sia rispettato nella specie, spetta al giudice nazionale, unico a disporre di conoscenza diretta delle modalità procedurali dei ricorsi nell'ambito dell'ordinamento nazionale, accertare se le modalità procedurali dirette a garantire, nel diritto interno, la tutela dei diritti derivanti ai singoli dal diritto comunitario siano conformi a tale principio ed esaminare tanto l'oggetto quanto gli elementi essenziali dei ricorsi di natura interna con i quali si asserisce che sussista un'analogia (v. sentenze Levez, cit., punti 39 e 43, nonché 16 maggio 2000, causa C-78/98, Preston e a., Racc. pag. I-3201, punto 49). A tale titolo, il giudice nazionale deve verificare l'analogia dei ricorsi di cui trattasi riguardo al loro oggetto, alla loro finalità ed ai loro elementi essenziali (v., in tal senso, sentenza Preston e a., cit., punto 57).

⁴⁶ Dalla giurisprudenza emerge che, al fine di potersi pronunciare sull'equivalenza delle norme procedurali, il giudice nazionale deve accertare in modo oggettivo ed astratto l'analogia delle norme di cui trattasi in considerazione della loro rilevanza nel procedimento complessivamente inteso, dello svolgimento del procedimento medesimo e delle specificità di tali norme (v., in tal senso, sentenza Preston e a., cit., punti 61-63).

⁴⁷ Per quanto riguarda il principio di effettività, dalla giurisprudenza della Corte emerge che ciascun caso in cui si ponga la questione se una norma processuale nazionale renda praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'applicazione dei diritti conferiti ai soggetti dal diritto comunitario dev'essere esaminato tenendo conto del ruolo di detta norma nell'insieme del procedimento, dello svolgimento e delle peculiarità dello stesso dinanzi ai vari organi giurisdizionali nazionali. Sotto tale profilo, si devono considerare, se necessario, i principi che sono alla base del sistema giurisdizionale nazionale, quali la tutela dei diritti della difesa, il principio della certezza del diritto e il regolare svolgimento del procedimento (v. sentenza 21 febbraio 2008, causa C-426/05, Tele2 Telecommunication, Racc. pag. I-685, punto 55 e giurisprudenza citata).

⁴⁸ La Corte ha così riconosciuto compatibile con il diritto comunitario la fissazione di termini di ricorso ragionevoli a pena di decadenza, nell'interesse della certezza del diritto. Infatti, termini del genere non sono tali da rendere praticamente impossibile o

eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti dall'ordinamento giuridico comunitario (v. sentenze 24 settembre 2002, causa C-255/00, Grundig Italiana, Racc. pag. I-8003, punto 34, nonché 12 febbraio 2008, causa C-2/06, Kempter, Racc. pag. I-411, punto 58 e giurisprudenza citata). Quanto ai termini di decadenza, la Corte ha parimenti affermato che spetta agli Stati membri determinare, per le normative nazionali che rientrano nella sfera d'applicazione del diritto comunitario, termini in funzione, segnatamente, della rilevanza che le decisioni da adottare rivestono per gli interessati, della complessità dei procedimenti e della legislazione da applicare, del numero di soggetti che possono essere coinvolti e degli altri interessi pubblici o privati che devono essere presi in considerazione (v., in tal senso, sentenza 18 dicembre 2008, causa C-349/07, Sopropé, Racc. pag. I-10369, punto 40).

⁴⁹ Infine, come risulta da una giurisprudenza costante della Corte, non spetta a quest'ultima pronunciarsi sull'interpretazione del diritto interno, compito che incombe esclusivamente al giudice del rinvio, il quale deve, nella fattispecie, determinare se i requisiti di equivalenza e di effettività siano soddisfatti dalle disposizioni della normativa nazionale pertinente (v. sentenza Angelidaki e a., cit., punto 163). La Corte, nel pronunciarsi su un rinvio pregiudiziale, può però, ove necessario, fornire precisazioni dirette a guidare il giudice nazionale nella sua interpretazione (v. sentenze 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punto 54; causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punto 39, nonché ordinanza 12 giugno 2008, causa C-364/07, Vassilakis e a., punto 143).

⁵⁰ Proprio alla luce di tali considerazioni, occorre risolvere le prime due questioni sollevate dal giudice del rinvio.

⁵¹ A tal riguardo, dalla decisione di rinvio emerge che l'art. L. 337-1 del code du travail è stato adottato in applicazione dell'art. 10 della direttiva 92/85, in combinato disposto con l'art. 12 della medesima.

- 52 Come fanno valere sia il governo italiano sia la Commissione e come deriva dal punto 42 della presente sentenza, gli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 non ostano, in linea di principio, a che un legislatore nazionale preveda, per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento che siano state oggetto di un licenziamento, un'azione giudiziaria specifica, subordinata al rispetto di termini stabiliti in anticipo.
- 53 Tuttavia, poiché gli Stati membri hanno la responsabilità di garantire, in ciascun caso, una tutela effettiva dei diritti spettanti ai singoli in forza del diritto comunitario (v., in particolare, sentenza *Impact*, cit., punto 45 e giurisprudenza citata), le modalità di una tale azione in giudizio devono rispettare i criteri enunciati dalla giurisprudenza citata ai punti 39-48 della presente sentenza.
- 54 Tale conclusione non può essere inficiata dall'argomento, invocato dalla T-Comalux in udienza, secondo cui, a differenza dell'azione di risarcimento dei danni, a disposizione nel caso in cui il licenziamento sia considerato «abusivo» ai sensi della normativa nazionale o dell'azione a disposizione, per il caso di licenziamento «a causa» di matrimonio, prevista dall'art. L. 337-6 del code du travail (in prosieguo: l'«azione a disposizione in caso di licenziamento a causa di matrimonio»), l'azione di nullità e di reintegrazione si applica in modo quasi automatico, indipendentemente da un comportamento colposo da parte del datore di lavoro. Infatti, contrariamente a quanto sembra far valere detta società, il semplice fatto che uno Stato membro, attuando gli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 mediante l'introduzione di un mezzo di ricorso specifico per le lavoratrici gestanti, decida, conformemente alla facoltà prevista al punto 1 di detto art. 10, di non prevedere deroghe al principio del divieto di licenziamento che non siano connesse alla circostanza di essere gestante, puerpera o in periodo di allattamento non può avere la conseguenza di sottrarre le modalità procedurali di tale mezzo di ricorso ai requisiti del principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario.
- 55 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se il principio di equivalenza sia stato osservato nella fattispecie, emerge dalla decisione di rinvio che le due azioni in materia di diritto del lavoro menzionate dal giudice del rinvio, ovvero, da una parte, l'azione di risarcimento dei danni e, dall'altra, l'azione a disposizione in caso di licenziamento a causa di matrimonio possono a prima vista essere considerate paragonabili all'azione di nullità e di reintegrazione, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare, come

emerge dal punto 45 della presente sentenza, alla luce del loro oggetto, della loro causa e dei loro elementi essenziali.

- 56 Se dovesse risultare che o una più azioni indicate nella decisione di rinvio, o addirittura altre azioni nazionali che non sono state menzionate dinanzi alla Corte, sono analoghe all'azione di nullità e di reintegrazione, spetterebbe altresì al giudice del rinvio valutare se tali azioni contengano modalità procedurali più favorevoli.
- 57 A tal riguardo, occorrerebbe tener conto della circostanza secondo cui l'azione di nullità e di reintegrazione sembra richiedere che venga adita un'istanza specifica, ovvero il «presidente del tribunale del lavoro». Dal punto 24 della presente sentenza emerge che quest'ultimo requisito sembra implicare un'interpretazione letterale e particolarmente restrittiva. Come emerge dai fatti all'origine della controversia principale, un tale requisito può avere conseguenze sfavorevoli per i singoli interessati, tenuto conto in particolare del termine di ricorso particolarmente breve che rende difficile la consulenza o l'intervento di uno specialista del diritto.
- 58 Con riferimento all'ipotesi secondo cui l'azione di risarcimento dei danni nonché l'azione di nullità e di reintegrazione vengano considerate analoghe, occorre ricordare che il termine di decadenza di quindici giorni applicabile a quest'ultima azione è sostanzialmente più breve del termine di decadenza di tre mesi applicabile all'azione di risarcimento dei danni. Per quanto riguarda l'azione a disposizione in caso di licenziamento a causa di matrimonio, il termine di decadenza pertinente per adire un giudice nazionale non risulta dagli atti sottoposti alla Corte. Ciò premesso, occorre rilevare che, secondo l'art. L. 337-6 del code du travail, la lavoratrice subordinata dispone di due mesi per chiedere al datore di lavoro la continuazione del rapporto lavorativo e, se non ha invocato, entro tale termine, la nullità del licenziamento di cui è stata oggetto e chiesto la continuazione del rapporto lavorativo, la medesima ha diritto ad un'indennità di licenziamento e può inoltre esercitare l'azione di risarcimento dei danni.
- 59 Tenuto conto degli elementi portati a conoscenza della Corte, non risulta, prima facie, che modalità procedurali come quelle riguardanti l'azione di nullità e di reintegrazione

previste dall'art. L. 337-1, n. 1, quarto comma, del code du travail, soddisfino il principio di equivalenza, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare tenendo conto della giurisprudenza ricordata ai punti 43, 45 e 46 della presente sentenza.

60 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il principio di effettività, occorre rilevare che, come fanno valere in sostanza il governo italiano e la Commissione, e come emerge dai punti 47 e 48 della presente sentenza, un termine di decadenza relativamente breve per un'azione diretta ad ottenere il reinserimento nell'ambito dell'impresa interessata di una lavoratrice subordinata illecitamente licenziata potrebbe, in linea di principio, essere considerato legittimo. Infatti, come rilevano la T-Comalux e il governo lussemburghese, potrebbe sussistere un interesse legato alla certezza del diritto sia per le lavoratrici gestanti licenziate sia per i datori di lavoro, a che la possibilità di sottoporre ad un giudice una siffatta azione sia limitata nel tempo, tenuto conto segnatamente delle conseguenze, per tutti gli attori interessati, del reinserimento poiché esso interverrebbe dopo un lasso di tempo notevole.

61 Pertanto, con riferimento in particolare al principio della certezza del diritto, i requisiti del principio di effettività non ostano, in linea di principio, quanto all'azione diretta ad ottenere il reinserimento da parte del datore di lavoro della lavoratrice gestante che sia stata oggetto di una misura di licenziamento, all'introduzione di un termine di decadenza più breve di quello previsto per un'azione di risarcimento dei danni.

62 Tuttavia, occorre rilevare a tal riguardo che, come emerge dal punto 58 della presente sentenza, il termine di decadenza di quindici giorni applicabile all'azione di nullità e di reintegrazione deve essere considerato particolarmente breve, tenuto conto della situazione in cui si trova una donna all'inizio della gravidanza.

63 Inoltre, emerge dal fascicolo che diversi giorni contabilizzati nel detto termine di quindici giorni potrebbero trascorrere prima che la donna gestante riceva la lettera di licenziamento che la riguarda e venga così informata del suo licenziamento. Infatti, secondo il parere emesso da un'associazione di impiegati privati sul progetto di legge che ha introdotto l'art. L. 337-1 nel code du travail, parere riprodotto letteralmente nella

decisione di rinvio, il termine di quindici giorni inizia a decorrere, conformemente alla giurisprudenza dei giudici lussemburghesi, a partire dal deposito alla posta della lettera di licenziamento.

- 64 Il governo lussemburghese ha certamente fatto valere che, in virtù dell'art. 1 della legge 22 dicembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai imparti pour agir en justice (legge relativa all'esonero dalla decadenza risultante dalla scadenza di un termine impartito per agire in giudizio; *Mémorial A* 1986, pag. 2745), i termini di decadenza non possono decorrere se la lavoratrice subordinata non è stata in grado di agire.
- 65 Tuttavia, anche ove questa disposizione dovesse essere idonea a limitare gli effetti di detta giurisprudenza relativa al deposito della lettera di licenziamento, cosa che spetterebbe eventualmente al giudice del rinvio valutare, appare che sarebbe tuttavia molto difficile, pur rispettando il termine di quindici giorni, per una lavoratrice licenziata durante la sua gravidanza di farsi consigliare utilmente nonché, eventualmente, di redigere e proporre un ricorso.
- 66 Inoltre, mentre, come è stato rilevato al punto 57 della presente sentenza, il requisito secondo cui occorre adire il «presidente del tribunale del lavoro» sembra implicare un'interpretazione particolarmente restrittiva, una lavoratrice gestante che, per una ragione qualsiasi, ha lasciato trascorrere il termine di quindici giorni non dispone più, come ha sottolineato il giudice del rinvio, di un'azione giudiziaria per far valere i suoi diritti in seguito al licenziamento.
- 67 Ciò premesso, appare che modalità come quelle previste all'art. L. 337-1, n. 1, del code du travail, afferenti all'azione di nullità e di reintegrazione, comportando inconvenienti procedurali idonei a rendere eccessivamente difficile l'attuazione dei diritti che spettano alle donne gestanti in forza dell'art. 10 della direttiva 92/85, non soddisfano i requisiti del principio di effettività, circostanza che spetterebbe tuttavia al giudice del rinvio verificare.

68 Come deriva dai punti 43 e 44 della presente sentenza, se detto giudice dovesse concludere che la normativa di cui trattasi nella causa principale viola i principi di equivalenza e/o di effettività, tale normativa non può essere considerata conforme ai requisiti di una tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario e, in particolare, dall'art. 12 della direttiva 92/85.

69 Alla luce di quanto precede, occorre risolvere le due prime questioni dichiarando che gli artt. 10 e 12 della direttiva 92/85 devono essere interpretati nel senso che essi non ostano alla normativa di uno Stato membro che prevede un mezzo di ricorso specifico relativo al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento enunciato al detto art. 10, esercitato secondo le modalità procedurali specifiche di tale ricorso, purché tuttavia esse non siano meno favorevoli di quelle relative a ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza) e non siano strutturate in modo da rendere praticamente impossibile l'esercizio dei diritti riconosciuti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività). Un termine di decadenza di quindici giorni, come quello istituito dall'art. L. 337-1, n. 1, quarto comma, del code du travail, non sembra idoneo a soddisfare tale condizione, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.

Sulla terza questione

70 Con la sua terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 2 della direttiva 76/207 osti alla normativa di uno Stato membro, come quella introdotta dall'art. L. 337-1 del code du travail, che priva le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento che sono state oggetto di una misura di licenziamento durante la gravidanza di un'azione giurisdizionale di risarcimento dei danni, mentre la medesima può essere esercitata da qualsiasi altro lavoratore subordinato licenziato.

71 A tal riguardo, occorre ricordare che, conformemente all'art. 2, n. 7, terzo comma, della direttiva 76/207, inserito nella medesima dall'art. 1, punto 2, della direttiva 2002/73,

qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza costituisce una discriminazione ai sensi della medesima direttiva.

72 Inoltre, non è stato suggerito, nell'ambito del presente rinvio pregiudiziale, che l'azione di risarcimento dei danni non sarebbe conforme al principio della tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario.

73 Orbene, secondo il giudice del rinvio, l'unico ricorso che può essere esperito da una gestante che sia stata licenziata durante la gravidanza è l'azione di nullità e di reintegrazione, ad esclusione di qualsiasi altro ricorso in materia di diritto del lavoro, come l'azione di risarcimento dei danni.

74 Di conseguenza, se dovesse emergere, in seguito a verifica del giudice del rinvio sulla base degli elementi forniti in risposta alle due prime questioni pregiudiziali, che questa azione di nullità e di reintegrazione non rispetta il principio di effettività, una tale violazione del requisito di una tutela giurisdizionale effettiva posto in particolare dall'art. 12 della direttiva 92/85, costituirebbe un «trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza», ai sensi dell'art. 2, n. 7, terzo comma, della direttiva 76/207, e dovrebbe quindi essere considerata una discriminazione ai sensi di quest'ultima direttiva.

75 Se il giudice nazionale pervenisse a constatare una violazione siffatta del principio di parità di trattamento, ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 76/207, gli incomberebbe interpretare le regole interne di competenza, per quanto possibile, in modo tale che esse possano ricevere un'applicazione che contribuisca al perseguimento dell'obiettivo di garantire una tutela giurisdizionale effettiva dei diritti spettanti alle donne gestanti in forza del diritto comunitario (v., per analogia, sentenze 15 maggio 1986, causa 222/84, Johnston, Racc. pag. 1651, punto 17; 22 settembre 1998, causa C-185/97, Coote, Racc. pag. I-5199, punto 18, e Impact, cit., punto 54).

76 Alla luce di quanto precede, occorre risolvere la terza questione dichiarando che l'art. 2 della direttiva 76/207, in combinato disposto con l'art. 3 della medesima, deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa di uno Stato membro, come quella introdotta dall'art. L. 337-1 del code du travail, specificamente adottata ai fini della protezione prevista all'art. 10 della direttiva 92/85 in caso di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, che priva la lavoratrice subordinata gestante che è stata oggetto di una misura di licenziamento durante la gravidanza di un'azione giurisdizionale di risarcimento dei danni, mentre quest'ultima può essere esercitata da qualsiasi altro lavoratore subordinato licenziato, qualora una tale limitazione dei mezzi di ricorso costituisca un trattamento meno favorevole riservato ad una donna in ragione della gravidanza. Ciò si verificherebbe, in particolare, laddove le modalità procedurali afferenti all'unica azione a disposizione in caso di licenziamento di dette lavoratrici non rispettano il principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

77 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 (Terza Sezione) dichiara:

- 1) **Gli artt. 10 e 12 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) devono essere interpretati nel senso che essi non ostano alla normativa di uno Stato membro che prevede un mezzo di ricorso specifico relativo al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento enunciato al detto art. 10, esercitato secondo le modalità procedurali specifiche di tale ricorso, purché tuttavia esse non siano meno favorevoli di quelle relative a ricorsi analoghi di natura interna (principio di equivalenza) e non siano strutturate in modo da rendere praticamente impossibile l'esercizio dei diritti riconosciuti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività). Un termine di**

decadenza di quindici giorni, come quello istituito dall'art. L. 337-1, n. 1, quarto comma, del code du travail, non sembra idoneo a soddisfare tale condizione, circostanza che spetta tuttavia al giudice del rinvio verificare.

- 2) L'art. 2 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, come modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE, in combinato disposto con l'art. 3 di tale direttiva 76/207 modificata, deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa di uno Stato membro, come quella introdotta dall'art. L. 337-1 del code du travail, specificamente adottata ai fini della protezione prevista all'art. 10 della direttiva 92/85 in caso di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, che priva la lavoratrice subordinata gestante che è stata oggetto di una misura di licenziamento durante la gravidanza di un'azione giurisdizionale di risarcimento dei danni mentre quest'ultima può essere esercitata da qualsiasi altro lavoratore subordinato licenziato, qualora una tale limitazione dei mezzi di ricorso costituisca un trattamento meno favorevole riservato ad una donna in ragione della gravidanza. Ciò si verificherebbe, in particolare, laddove le modalità procedurali afferenti all'unica azione a disposizione in caso di licenziamento di dette lavoratrici non rispettano il principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli dal diritto comunitario, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Firme