

**Dispositivo**

L'art. 3, n. 1, lett. b), del regolamento (CE) del Parlamento europeo e del Consiglio 23 luglio 1996, n. 1610, sull'istituzione di un certificato protettivo complementare per i prodotti fitosanitari, deve essere interpretato nel senso che non osta a che un certificato protettivo complementare sia rilasciato per un prodotto fitosanitario che ha ottenuto un'autorizzazione di immissione in commercio in corso di validità conformemente all'art. 8, n. 1, della direttiva del Consiglio 15 luglio 1991, 91/414/CEE, relativa all'immissione in commercio dei prodotti fitosanitari, come modificata dal regolamento (CE) del Parlamento europeo e del Consiglio 23 febbraio 2005, n. 396.

(<sup>1</sup>) GU C 220 del 12.9.2009.

**Sentenza della Corte (Seconda Sezione) 11 novembre 2010  
(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Augstākās Tiesas Senāts (Lettonia) — Dita Danosa/LKB Lizings SIA**

(Causa C-232/09) (<sup>1</sup>)

**(Politica sociale — Direttiva 92/85/CEE — Misure dirette a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento — Artt. 2, lett. a), e 10 — Nozione di «lavoratrice gestante» — Divieto di licenziamento di una lavoratrice gestante durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità — Direttiva 76/207/CEE — Parità di trattamento fra uomini e donne — Membro di un consiglio di amministrazione di una società di capitali — Normativa nazionale che consente il licenziamento di un tale soggetto senza alcuna limitazione)**

(2011/C 13/17)

Lingua processuale: il lettone

**Giudice del rinvio**

Augstākās Tiesas Senāts

**Parti**

Ricorrente: Dita Danosa

Convenuta: LKB Lizings SIA

**Oggetto**

Domanda di pronuncia pregiudiziale — Augstākās tiesas Senāts — Interpretazione 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 (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1) — Nozione di lavoratore — Compatibilità con la direttiva di una normativa nazionale che consente il licenziamento di un membro del consiglio di amministrazione di una società di capitali senza alcuna limitazione, in particolare a prescindere dallo stato di gravidanza della persona interessata

**Dispositivo**

- 1) Un membro di un consiglio di amministrazione di una società di capitali, che fornisca prestazioni a quest'ultima e ne faccia parte integrante, deve essere considerato come dotato della qualità di lavoratore ai fini 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), se svolge la sua attività, per un certo periodo di tempo, sotto la direzione o il controllo di un altro organo di detta società e se, come contropartita per detta attività, riceve una retribuzione. Spetta al giudice del rinvio procedere a verificare gli elementi di fatto necessari per poter valutare se tali circostanze ricorrano nella controversia di cui è investito.
- 2) L'art. 10 della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in discussione nella causa principale, che consente la revoca di un membro di un consiglio di amministrazione di una società di capitali senza limitazioni, quando la persona interessata abbia la qualità di «lavoratrice gestante» ai sensi della direttiva in parola e la decisione di revoca adottata nei suoi confronti sia basata essenzialmente sul suo stato di gravidanza. Anche volendo supporre che il membro di cui trattasi di un consiglio di amministrazione non abbia detta qualità, ciò nondimeno la revoca di un membro di un consiglio di amministrazione, che svolge funzioni come quelle descritte nella controversia principale, a causa dello stato di gravidanza o per una causa basata essenzialmente su tale stato può riguardare unicamente le donne, e, pertanto, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, contraria agli artt. 2, nn. 1 e 7, e 3, n. 1, lett. c), 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.

(<sup>1</sup>) GU C 220 del 12.9.2009.

**Sentenza della Corte (Ottava Sezione) 18 novembre 2010  
(domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Finanzgericht Baden-Württemberg — Germania) — Alketa Xhymshiti/Bundesagentur für Arbeit — Familienkasse Lörrach**

(Causa C-247/09) (<sup>1</sup>)

**[Accordo tra la Comunità europea ed i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione Svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone — Regolamenti (CEE) nn. 1408/71 e 574/72 nonché (CE) n. 859/2003 — Previdenza sociale dei lavoratori migranti — Prestazioni familiari — Cittadino di un paese terzo che lavora in Svizzera e risiede con i suoi figli in uno Stato membro di cui i figli possiedono la cittadinanza]**

(2011/C 13/18)

Lingua processuale: il tedesco

**Giudice del rinvio**

Finanzgericht Baden-Württemberg