



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

16 maggio 2024\*

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva (UE) 2019/1158 – Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori – Famiglia monoparentale – Parità di trattamento rispetto alle famiglie biparentali – Estensione del congedo di maternità – Articolo 5 – Congedo parentale – Irricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale»

Nella causa C-673/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Juzgado de lo Social nº 1 de Sevilla (Tribunale del lavoro n. 1 di Siviglia, Spagna), con decisione del 28 settembre 2022, pervenuta in cancelleria il 27 ottobre 2022, nel procedimento

**CCC**

contro

**Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),**

**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),**

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen, presidente di sezione, A. Prechal (relatrice), presidente della Seconda Sezione, facente funzione di giudice della Settima Sezione, e M.L. Arastey Sahún, giudice,

avvocato generale: L. Medina

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e l'Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), da M. Sánchez Jiménez e A.R. Trillo García, in qualità di letrados;
- per il governo spagnolo, da I. Herranz Elizalde, in qualità di agente;

\* Lingua processuale: lo spagnolo.

– per la Commissione europea, da I. Galindo Martín e E. Schmidt, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

### **Sentenza**

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU 2019, L 188, pag. 79).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia fra, da un lato, CCC e, dall'altro, la Tesorería General de la Seguridad Social (Tesoreria generale della sicurezza sociale, Spagna) (in prosieguito: la «TGSS») e l'Instituto Nacional de la Seguridad Social (Istituto nazionale di sicurezza sociale, Spagna) (in prosieguito: l'«INSS») relativamente al rifiuto di questi ultimi di prolungare di sedici settimane il congedo di maternità di CCC, che costituisce una famiglia monoparentale con il proprio figlio.

### **Contesto normativo**

#### ***Diritto dell'Unione***

##### *Direttiva 92/85/CEE*

- 3 L'articolo 8, intitolato «Congedo di maternità» della 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 1992, L 348, pag. 1), così prevede:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

*Direttiva 2019/1158*

4 Il considerando 37 della direttiva 2019/1158 è così formulato:

«Indipendentemente dall’obbligo di valutare se le condizioni di accesso e le modalità per il congedo parentale debbano essere adattate alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni particolarmente svantaggiate, gli Stati membri sono incoraggiati a valutare se le condizioni di accesso e le modalità di esercizio del diritto al congedo di paternità, al congedo per prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili debbano essere adattate a esigenze particolari, per esempio dei genitori soli, dei genitori adottivi, dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso o dei genitori in circostanze particolari, tra cui quelle relative a parti multipli e parti prematuri».

5 Ai sensi dell’articolo 3 di detta direttiva, intitolato «Definizioni»:

«1. Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

a) “congedo di paternità”: un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza;

b) “congedo parentale”: un congedo dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell’adozione di un figlio per prendersene cura;

(...)».

6 L’articolo 4 di tale direttiva, intitolato «Congedo di paternità», prevede:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che il padre o, laddove e nella misura in cui il diritto nazionale lo riconosce, un secondo genitore equivalente abbia diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio del lavoratore. Gli Stati membri possono stabilire se il congedo di paternità possa essere fruito parzialmente prima della nascita del figlio o solo dopo la nascita del figlio e se possa essere fruito secondo modalità flessibili.

2. Il diritto al congedo di paternità non è subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio.

3. Il diritto al congedo di paternità è concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del lavoratore, come definiti dal diritto nazionale».

7 L’articolo 5 della stessa direttiva, intitolato «Congedo parentale», stabilisce quanto segue:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché ciascun lavoratore disponga di un diritto individuale al congedo parentale di quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non superiore agli otto anni, che deve essere specificato da ciascuno Stato membro o dai contratti collettivi. Tale età è fissata in modo da garantire che ogni genitore possa esercitare effettivamente il proprio diritto al congedo parentale e su un piano di parità.

2. Gli Stati membri provvedono affinché due mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti.

(...)

8. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso».

8 L'articolo 20, paragrafo 1, della direttiva 2019/1158 prevede quanto segue:

«Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 agosto 2022. (...)».

### ***Diritto spagnolo***

#### *Lo Statuto dei lavoratori*

9 L'articolo 48, paragrafo 4, dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nella versione risultante dal Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (regio decreto legislativo 2/2015, recante approvazione del testo rifiuto della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (BOE n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224) (in prosieguito: lo «Statuto dei lavoratori»), prevede quanto segue:

«La nascita, che comprende il parto e la custodia di un minore di età inferiore a dodici mesi, comporta la sospensione del contratto di lavoro della madre biologica per 16 settimane, di cui le sei settimane ininterrotte immediatamente successive al parto, che devono essere fruiti a tempo pieno, sono obbligatorie, al fine di garantire la tutela della salute della madre.

La nascita comporta la sospensione del contratto di lavoro del genitore diverso dalla madre biologica per 16 settimane, di cui le sei settimane ininterrotte immediatamente successive al parto, che devono essere fruiti a tempo pieno, sono obbligatorie, per l'adempimento dei doveri di assistenza di cui all'articolo 68 del codice civile.

(...)

Una volta trascorse le prime sei settimane successive al parto, la sospensione del contratto di ciascuno dei genitori, motivata dalle cure da apportare al minore, può essere ripartita secondo la volontà dei genitori, per periodi di congedo settimanale da fruiti in modo cumulato o interrotto, ed esercitata a partire dalla fine della sospensione obbligatoria successiva al parto fino al raggiungimento dell'età di dodici mesi da parte del minore. Tuttavia, la madre biologica può anticiparne l'esercizio fino a quattro settimane prima della data prevedibile per il parto. (...)

(...)».

*Legge generale sulla sicurezza sociale*

- 10 L'articolo 177, intitolato «Situazioni tutelate», del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (testo rifiuto della legge generale sulla sicurezza sociale), approvata dal Real Decreto Legislativo 8/2015 (regio decreto legislativo 8/2015), del 30 ottobre 2015 (BOE n. 261, del 31 ottobre 2015, pag. 103291), nella versione applicabile all'epoca dei fatti di cui al procedimento principale (in prosieguo: la «legge generale sulla sicurezza sociale»), prevede quanto segue:

«Ai fini della prestazione concessa in occasione della nascita del minore per occuparsi di quest'ultimo, prevista nella presente sezione, sono considerate situazioni tutelate la nascita, l'adozione, l'affidamento ai fini dell'adozione e l'affidamento familiare, conformemente al codice civile o alle leggi civili delle comunidades autónomas (Comunità Autonome) che disciplinano detto affidamento (purché, in quest'ultimo caso, la sua durata non sia inferiore a un anno), durante i periodi di congedo concessi per tali situazioni, conformemente alle disposizioni dei paragrafi 4, 5 e 6 dell'articolo 48 [dello Statuto dei lavoratori], e dell'articolo 49, lettera a), b) e c), del [texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (testo rifiuto della legge sullo Statuto di base dei dipendenti pubblici)]».

- 11 L'articolo 178 della legge generale sulla sicurezza sociale, intitolato «Beneficiari», così dispone:

«1. Le persone che rientrano nell'ambito del presente regime generale, indipendentemente dal loro sesso, che fruiscono dei congedi di cui all'articolo precedente, hanno diritto all'indennità versata in occasione della nascita del minore per la cura di quest'ultimo, purché soddisfino il requisito generale di cui all'articolo 165, paragrafo 1, e gli altri requisiti stabiliti per via normativa, e possano dimostrare i seguenti periodi minimi di contribuzione:

- a) se il lavoratore o la lavoratrice hanno un'età inferiore a 21 anni alla data della nascita, o alla data della decisione amministrativa di affidamento familiare o di custodia ai fini dell'adozione o della decisione giudiziaria che dichiara l'adozione, non è richiesto alcun periodo minimo di contribuzione.
- b) Se il lavoratore o la lavoratrice ha raggiunto l'età di 21 anni ed ha un'età inferiore a 26 anni alla data della nascita, o alla data della decisione amministrativa di affidamento familiare o di custodia ai fini dell'adozione o della decisione giudiziaria che dichiara l'adozione, il periodo minimo di contribuzione richiesto è di 90 giorni nel corso dei sette anni immediatamente precedenti l'inizio del congedo. Il requisito di cui sopra è considerato soddisfatto se, in subordine, l'interessato dimostra di aver maturato 180 giorni di contribuzione nel corso della sua vita lavorativa, anteriormente a tale data.
- c) Se il lavoratore o la lavoratrice ha raggiunto l'età di 21 anni ed ha un'età inferiore a 26 anni alla data della nascita, o alla data della decisione amministrativa di affidamento familiare o di custodia ai fini dell'adozione o della decisione giudiziaria che dichiara l'adozione, il periodo minimo di contribuzione richiesto è di 180 giorni nel corso dei sette anni immediatamente precedenti l'inizio del congedo. Il requisito di cui sopra è considerato soddisfatto se, in subordine, l'interessato dimostra di aver maturato 360 giorni di contribuzione nel corso della sua vita lavorativa, anteriormente a tale data.

2. In caso di nascita, l'età indicata al punto precedente sarà l'età raggiunta dall'interessato al momento dell'inizio del congedo, prendendosi la data del parto come punto di riferimento al fine di verificare l'attestazione del periodo minimo di contribuzione eventualmente richiesto.

(...))».

- 12 L'articolo 179 della legge in parola contiene le norme applicabili per determinare la prestazione economica da erogare.

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

- 13 Il 5 novembre 2021, la ricorrente nel procedimento principale ha dato alla luce un figlio. Ella e suo figlio formano una famiglia monoparentale. In qualità di lavoratrice subordinata iscritta al regime generale di sicurezza sociale spagnolo, ella ha chiesto all'INSS di poter beneficiare della prestazione di maternità.
- 14 Con decisioni del 10 e 14 dicembre 2021, l'INSS le ha concesso l'indennità prevista da tale regime per la durata del suo congedo di maternità dal 5 novembre 2021 al 24 febbraio 2022.
- 15 Il 22 febbraio 2022 la ricorrente nel procedimento principale ha chiesto all'INSS una proroga del congedo in parola di sedici settimane a causa della sua situazione familiare di genitore singolo. A sostegno di tale richiesta, ella ha affermato che la normativa spagnola che disciplina il congedo parentale crea una discriminazione nei confronti dei figli nati all'interno di famiglie monoparentali rispetto a quelli nati in famiglie biparentali, in quanto i primi non beneficiano, come i secondi, del periodo di sedici settimane durante il quale, nelle famiglie biparentali, il genitore diverso dalla madre biologica si occupa dei figli.
- 16 L'INSS e la TGSS hanno respinto detta richiesta con la motivazione che l'articolo 177 della legge generale sulla sicurezza sociale determina i genitori beneficiari del congedo parentale in modo individuale e alla luce del soddisfacimento dei requisiti necessari per la concessione delle prestazioni di cui trattasi. Così, nelle famiglie biparentali, il riconoscimento del diritto al congedo parentale non sarebbe automatico, dal momento che ciascun genitore deve soddisfare, a titolo individuale, i requisiti legali per il riconoscimento di dette prestazioni. Pertanto, la concessione automatica, a favore della madre biologica di un figlio nato all'interno di una famiglia monoparentale, della durata totale di un congedo parentale di cui potrebbero beneficiare i genitori in una famiglia biparentale (vale a dire le sedici settimane del suo congedo alle quali si aggiungono le sedici settimane che sarebbero riconosciute al genitore diverso dalla madre biologica) costituirebbe una discriminazione nei confronti delle famiglie biparentali, in cui a ciascun genitore non è riconosciuto automaticamente il diritto a un congedo parentale di sedici settimane.
- 17 A seguito del rigetto della domanda della ricorrente nel procedimento principale, quest'ultima ha proposto un ricorso contro l'INSS e la TGSS dinanzi al Juzgado de lo Social nº 1 de Sevilla (Tribunale del lavoro n. 1 di Siviglia, Spagna), giudice del rinvio, al fine di ottenere la proroga del suo congedo di maternità con indennità affinché coprisse un periodo di 32 settimane.
- 18 Tale giudice nutre dubbi sulla conformità della normativa spagnola in materia di congedo parentale con la direttiva 2019/1158, in quanto detta normativa non tiene conto della situazione specifica dei genitori di famiglie monoparentali, che sarebbero svantaggiati rispetto ai genitori di famiglie biparentali per quanto riguarda la conciliazione tra attività professionale e vita familiare nonché il tempo dedicato alla cura del figlio.

- 19 In particolare, il giudice in parola si chiede se detta normativa sia conforme a tale direttiva laddove esclude qualsiasi possibilità di prolungare il periodo di congedo parentale per una madre che forma una famiglia monoparentale con il figlio e crea, pertanto, una disparità di trattamento tra la medesima e le famiglie biparentali che hanno, quantomeno, la possibilità di beneficiare di un congedo parentale della durata massima di 32 settimane, fra le quali dieci settimane sono esclusivamente destinate ad adempiere l'obbligo incombente ai due genitori di occuparsi del figlio. L'assenza di disposizioni nella normativa spagnola che prevedano misure o condizioni di flessibilità per le famiglie monoparentali si tradurrebbe in una riduzione, per tali famiglie, del tempo trascorso ad occuparsi del figlio rispetto a quello che i genitori di una famiglia biparentale possono dedicare al proprio figlio quando soddisfano i requisiti richiesti al riguardo.
- 20 Di conseguenza, il giudice del rinvio si chiede se le famiglie monoparentali possano rientrare nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 8, della direttiva 2019/1158, in combinato disposto con il considerando 37 di tale direttiva, che consente di adattare le condizioni di accesso e le modalità precise di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori disabili e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso. Detto giudice si chiede altresì se le norme minime dell'Unione che si impongono agli Stati membri includano l'obbligo di prevedere un quadro giuridico adeguato alle esigenze specifiche delle famiglie monoparentali per quanto riguarda la conciliazione fra attività professionale e vita familiare.
- 21 In tali circostanze, il Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla (Tribunale del lavoro n. 1 di Siviglia) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se il fatto che il legislatore spagnolo non abbia introdotto nell'articolo 48, paragrafo [4], dello [Statuto dei lavoratori] e negli articoli 177, 178 e 179 [della legge generale sulla sicurezza sociale] una disciplina che comporti una valutazione delle specifiche esigenze della famiglia monoparentale, nell'ambito della conciliazione tra attività professionale e vita familiare con ripercussioni sul periodo di accudimento del figlio/della figlia neonato/a, rispetto al minore nato in una famiglia biparentale nella quale i due genitori hanno un'aspettativa di accesso al congedo retribuito, qualora entrambi soddisfino i requisiti di accesso alla prestazione della previdenza sociale, sia conforme alla direttiva 2009/1158, la quale impone una specifica valutazione, tra altre circostanze, della nascita del figlio/della figlia nell'ambito di una famiglia monoparentale, al fine di determinare le condizioni di accesso al congedo parentale e le relative modalità dettagliate.
- 2) Se i requisiti per il godimento del congedo per nascita di un figlio/una figlia, le condizioni di accesso alla prestazione economica della sicurezza sociale e il regime di fruizione del congedo parentale nonché, in particolare, l'eventuale estensione della durata del medesimo in assenza di un altro genitore diverso dalla madre biologica che accudisca il minore, debbano essere interpretati, stante la mancanza di una specifica previsione normativa da parte del legislatore spagnolo, in modo flessibile conformemente alla normativa dell'Unione».

### **Sulla ricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale**

- 22 In via preliminare, occorre ricordare che spetta soltanto al giudice nazionale, cui è stata sottoposta la controversia e che deve assumersi la responsabilità dell'emananda decisione giurisdizionale, valutare, alla luce delle particolarità del caso di specie, tanto la necessità di una pronuncia pregiudiziale per essere in grado di emettere la propria sentenza, quanto la rilevanza delle questioni che sottopone alla Corte. Di conseguenza, allorché le questioni sollevate riguardano

l'interpretazione di una norma giuridica dell'Unione, la Corte, in via di principio, è tenuta a statuire. Le questioni vertenti sul diritto dell'Unione sono quindi assistite da una presunzione di rilevanza (v., in tal senso, sentenza del 6 ottobre 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, punti 27 e 28 e giurisprudenza ivi citata).

- 23 Tuttavia, come risulta dalla formulazione stessa dell'articolo 267 TFUE, la decisione pregiudiziale richiesta dev'essere «necessaria» al fine di consentire al giudice del rinvio di «emanare la sua sentenza» nella causa della quale è investito [sentenza del 22 marzo 2022, Prokurator Generalny (Sezione disciplinare della Corte Suprema – Nomina), C-508/19, EU:C:2022:201, punto 61 e giurisprudenza ivi citata].
- 24 Pertanto è indispensabile che il giudice nazionale chiarisca, in tale decisione, il contesto di fatto e di diritto nel quale si inserisce la controversia principale e fornisca un minimo di spiegazioni sui motivi della scelta delle disposizioni del diritto dell'Unione di cui chiede l'interpretazione, nonché il collegamento che esso stabilisce tra dette disposizioni e la normativa nazionale applicabile alla controversia di cui è investito. Tali requisiti cumulativi concernenti il contenuto di una domanda di pronuncia pregiudiziale figurano espressamente nell'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte [sentenza del 4 giugno 2020, C.F. (Verifica fiscale), C-430/19, EU:C:2020:429, punto 23 e giurisprudenza ivi citata].
- 25 Inoltre, secondo una consolidata giurisprudenza della Corte, qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione richiesta relativamente ad una norma dell'Unione non ha alcun rapporto con la realtà effettiva o con l'oggetto del procedimento principale, qualora il problema sia di natura ipotetica oppure, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte, la Corte può rifiutare di statuire su una questione pregiudiziale sollevata da un giudice nazionale (v., in tal senso, sentenza del 6 ottobre 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).
- 26 Nel caso di specie, il giudice del rinvio chiede alla Corte di interpretare le norme del diritto dell'Unione che disciplinano il congedo parentale, previste nella direttiva 2019/1158 e, in particolare, l'articolo 5, paragrafo 8, di tale direttiva, in combinato disposto con il considerando 37 della medesima.
- 27 Tuttavia, in primo luogo, per quanto riguarda l'applicazione *ratione materiae* dell'articolo 5 della direttiva 2019/1158, relativo al congedo parentale, occorre rilevare che il procedimento principale riguarda una domanda di proroga di sedici settimane del congedo di maternità a causa dello status di genitore singolo della ricorrente nel procedimento principale. Inoltre, l'articolo 48, paragrafo 4, dello Statuto dei lavoratori e gli articoli da 177 a 179 della legge generale sulla sicurezza sociale, di cui il giudice del rinvio mette in dubbio la conformità con il suddetto articolo 5 relativo al diritto al congedo parentale, paiono disciplinare il congedo di maternità o di paternità.
- 28 Orbene, le nozioni di «congedo parentale», «congedo di paternità» e «congedo di maternità» hanno un significato preciso e distinto nel diritto dell'Unione. Difatti, un congedo parentale è definito all'articolo 5 della direttiva 2019/1158, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), della stessa, come un congedo di quattro mesi dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura, da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non superiore agli otto anni. Quanto al congedo di paternità, esso designa, in forza dell'articolo 4 di tale direttiva, in combinato disposto con l'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), di quest'ultima, un congedo dal lavoro di dieci giorni lavorativi



per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza. Infine, come enuncia l'articolo 8 della direttiva 92/85, un congedo di maternità è un congedo per le lavoratrici gestanti o che abbiano partorito di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto.

- 29 La Corte ha inoltre chiarito che il congedo parentale e il congedo di maternità perseguono finalità diverse. Così, se il congedo parentale viene concesso ai genitori affinché possano prendersi cura del figlio ed è possibile usufruirne sino ad un'età determinata di quest'ultimo, non superiore a otto anni, il congedo di maternità mira a garantire la protezione della condizione biologica della donna e le relazioni particolari tra madre e figlio durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto, evitando che queste relazioni siano turbate dal cumulo degli oneri derivanti dal contemporaneo svolgimento di un'attività lavorativa (v., in tal senso, sentenza del 16 giugno 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, punto 44 e giurisprudenza ivi citata).
- 30 Pertanto, in considerazione del procedimento principale, vertente su di una domanda di proroga di un congedo di maternità, si deve constatare che il giudice del rinvio non spiega per quale motivo esso chiede un'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 2019/1158 riguardante il congedo parentale nonché il nesso che esisterebbe tra tale disposizione e le disposizioni del diritto nazionale da esso invocate che disciplinano il congedo di maternità o il congedo di paternità.
- 31 Il 4 ottobre 2023 il presidente della Corte ha inviato una richiesta di informazioni al giudice del rinvio, invitandolo a precisare se la domanda della ricorrente nel procedimento principale riguardasse un congedo di maternità, un congedo di paternità oppure un congedo parentale. Nell'ipotesi in cui tale domanda riguardasse un congedo parentale, il giudice del rinvio era pregato di precisare il ruolo e la natura dell'intervento dell'INSS nell'ambito di una siffatta domanda. Nel caso in cui tale domanda vertesse su un congedo di maternità o un congedo di paternità, il giudice del rinvio era invitato a precisare in che modo l'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 2019/1158, relativo al congedo parentale, fosse necessaria ai fini della decisione nel procedimento principale.
- 32 In risposta a tale richiesta di informazioni, il giudice del rinvio ha indicato che la natura del congedo parentale di cui all'articolo 5 della direttiva 2019/1158 e quella del congedo di maternità retribuito disciplinato dagli articoli 177 e seguenti della legge generale sulla sicurezza sociale presentavano un'evidente somiglianza e che il congedo di maternità conferiva una tutela giuridica privilegiata della maternità. Inoltre, esso ha precisato che la sua domanda di pronuncia pregiudiziale è volta a determinare se la normativa spagnola in materia di sicurezza sociale sia conforme alla direttiva 2019/1158, in quanto tale normativa non disciplina né prevede la situazione particolare delle famiglie monoparentali, e ciò indipendentemente dalla questione della retribuzione dei congedi di cui trattasi. Il giudice del rinvio afferma altresì che una risposta alle sue questioni è necessaria al fine di evitare un diniego sistematico del diritto alla proroga richiesta mediante un'applicazione rigorosa della normativa spagnola tale da ledere i diritti dei figli nati in famiglie monoparentali rispetto a quelli nati in famiglie biparentali, le quali hanno la possibilità, nel diritto spagnolo, di beneficiare di un periodo di 32 settimane di congedo parentale.
- 33 Tale risposta del giudice del rinvio non chiarisce tuttavia il rapporto tra, da un lato, il procedimento principale vertente su una domanda di proroga di un congedo di maternità, disciplinato dall'articolo 48, paragrafo 4, dello Statuto dei lavoratori e dagli articoli da 177 a 179 della legge generale sulla sicurezza sociale, e, dall'altro, l'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 2019/1158 che conferisce a ciascun genitore un diritto individuale a un congedo

parentale e ne precisa le modalità. L'articolo 5 della direttiva in parola non riguarda il congedo di maternità e non disciplina quindi la questione della proroga di tale congedo per il fatto che una madre forma una famiglia monoparentale con il figlio, il che non può essere messo in discussione dalle asserite somiglianze tra il congedo parentale e il congedo di maternità, nonché dal rischio di un'applicazione rigorosa della normativa spagnola che non terrebbe conto della situazione particolare delle famiglie monoparentali.

- 34 Pertanto, non è dimostrato che l'articolo 5 della direttiva 2019/1158 si applichi *ratione materiae* al procedimento principale. L'interpretazione di tale disposizione non è quindi necessaria al fine di consentire al giudice del rinvio di pronunciarsi sul procedimento principale.
- 35 In secondo luogo, per quanto riguarda l'applicazione *ratione temporis* della direttiva 2019/1158, occorre rilevare che, in forza dell'articolo 20, paragrafo 1, di tale direttiva, gli Stati membri erano tenuti a trasporla nel loro diritto interno entro il 2 agosto 2022. Nel caso di specie, il 22 febbraio 2022, la ricorrente nel procedimento principale ha chiesto una proroga del suo congedo di maternità a partire dal 24 febbraio 2022 e ciò per un periodo di sedici settimane.
- 36 Quindi, tanto la data di tale domanda quanto il periodo di eventuale proroga del congedo di maternità di cui trattasi nel procedimento principale sono anteriori alla data di scadenza del termine di trasposizione previsto dalla direttiva 2019/1158. Inoltre, nessun elemento del fascicolo di cui dispone la Corte consente di stabilire che l'articolo 48, paragrafo 4, dello Statuto dei lavoratori e gli articoli da 177 a 179 della legge generale sulla sicurezza sociale siano stati adottati al fine di anticipare l'obbligo di trasposizione delle disposizioni di tale direttiva relative al congedo parentale.
- 37 Di conseguenza, alla data dei fatti di cui al procedimento principale, non essendo scaduto il termine di trasposizione della direttiva 2019/1158 e non essendo stata la medesima trasposta nel diritto nazionale, non si deve procedere ad un'interpretazione delle sue disposizioni ai fini del procedimento principale (v., in tal senso, sentenza del 15 marzo 2001, Mazzoleni e ISA, C-165/98, EU:C:2001:162, punto 17).
- 38 Pertanto, occorre constatare che le disposizioni del diritto dell'Unione di cui si chiede l'interpretazione non si applicano né *ratione materiae* né *ratione temporis* alle circostanze del procedimento principale e, pertanto, che le questioni sollevate nell'ambito della presente causa rivestono carattere ipotetico.
- 39 Ne consegue che la domanda di pronuncia pregiudiziale è irricevibile.

### **Sulle spese**

- 40 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa 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 (Settima Sezione) dichiara:

**La domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Juzgado de lo Social nº 1 de Sevilla (Tribunale del lavoro n. 1 di Siviglia, Spagna) con decisione del 28 settembre 2022 è irricevibile.**

Firme