Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

18 marzo 2014*

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Direttiva 2006/54/CE — Parità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Madre committente che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata — Rifiuto di riconoscerle un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione — Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità — Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Divieto di qualsiasi discriminazione fondata su un handicap — Madre committente che non può sostenere una gravidanza — Sussistenza di un handicap — Validità delle direttive 2006/54 e 2000/78»

Nella causa C-363/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Equality Tribunal (Irlanda) con decisione del 26 luglio 2012, pervenuta in cancelleria il 30 luglio 2012, nel procedimento

Z.

contro

A Government department,

The Board of management of a community school,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da V. Skouris, presidente, K. Lenaerts, vicepresidente, A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (relatore) e J.L. da Cruz Vilaça, presidenti di sezione, G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal e E. Jarašiūnas, giudici,

avvocato generale: N. Wahl

cancelliere: C. Strömholm, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 28 maggio 2013,

considerate le osservazioni presentate:

— per Z., da N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, e A. Beirne, BL;

— per il Government department e il Board of management of a community school, da E. Creedon, in qualità di agente, assistita da G. Durcan, SC, e C. Smith, BL;

* Lingua processuale: l'inglese.

— per l'Irlanda, da E. Creedon, in qualità di agente, assistita da G. Durcan, SC, e C. Smith, BL;

— per il governo portoghese, da L. Inez Fernandes e S. Ribeiro, in qualità di agenti;

— per il Parlamento europeo, da K. Zejdová e A. Pospíšilová Padowska, in qualità di agenti;

— per il Consiglio dell'Unione europea, da H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro e S. Thomas, in qualità di agenti;

— per la Commissione europea, da J. Enegren e C. Gheorghiu, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 26 settembre 2013,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione nonché sulla validità delle direttive 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23), e 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata sollevata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Z., una madre committente che ha avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, da un lato, e un Government department (un ministero irlandese) e il Board of management of a community school (un consiglio di amministrazione di una scuola comunale; in prosieguo: il «Board of management»), dall'altro, in merito al rifiuto di concedere alla prima, in seguito alla nascita di detto figlio, un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione.

Contesto normativo

Il diritto internazionale

3 La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata, a nome della Comunità europea, con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35; in prosieguo: la «convenzione dell'ONU»), alla lettera e) del preambolo enuncia quanto segue:

«riconoscendo che la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri».

4 Ai sensi dell'articolo 1 di tale convenzione:

«Scopo della presente convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».

5 L'articolo 4 della suddetta convenzione, rubricato «Obblighi generali», è così formulato:

«1. Gli Stati parti si impegnano a garantire e promuovere la piena realizzazione di tutti i diritti umani e libertà fondamentali per tutte le persone con disabilità senza discriminazioni di alcun tipo sulla base della disabilità. A tal fine, gli Stati parti si impegnano:

a) ad adottare tutte le misure legislative, amministrative e di altra natura adeguate ad attuare i diritti riconosciuti nella presente convenzione;

b) ad adottare tutte le misure, incluse quelle legislative, idonee a modificare o ad abrogare qualsiasi legge, regolamento, consuetudine e pratica vigente che costituisca una discriminazione nei confronti di persone con disabilità;

c) a tener conto della protezione e della promozione dei diritti umani delle persone con disabilità in tutte le politiche e in tutti i programmi;

d) ad astenersi dall'intraprendere ogni atto o pratica che sia in contrasto con la presente convenzione ed a garantire che le autorità pubbliche e le istituzioni agiscano in conformità con la presente convenzione;

e) ad adottare tutte le misure adeguate ad eliminare la discriminazione sulla base della disabilità da parte di qualsiasi persona, organizzazione o impresa privata;

(...)

3. Nell'elaborazione e nell'attuazione della legislazione e delle politiche da adottare per attuare la presente convenzione, così come negli altri processi decisionali relativi a questioni concernenti le persone con disabilità, gli Stati parti operano in stretta consultazione e coinvolgono attivamente le persone con disabilità, compresi i minori con disabilità, attraverso le loro organizzazioni rappresentative.

(...)».

6 Ai sensi dell'articolo 5 della medesima convenzione, rubricato «Uguaglianza e non discriminazione»:

«1. Gli Stati parti riconoscono che tutte le persone sono uguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e uguale beneficio dalla legge.

2. Gli Stati parti vietano ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità e garantiscono alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione giuridica contro ogni discriminazione qualunque ne sia il fondamento.

3. Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

4. Le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire de facto l'uguaglianza delle persone con disabilità non costituiscono una discriminazione ai sensi della presente convenzione».

7 L'articolo 6 della convenzione dell'ONU, rubricato «Donne con disabilità», enuncia:

«1. Gli Stati parti riconoscono che le donne e le minori con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple e, a questo riguardo, adottano misure per garantire loro il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

2. Gli Stati parti adottano ogni misura idonea ad assicurare il pieno sviluppo, progresso e piena emancipazione delle donne, allo scopo di garantire loro l'esercizio ed il godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali enunciati nella presente convenzione».

8 L'articolo 27 di tale convenzione, rubricato «Lavoro e occupazione», al suo paragrafo 1 così dispone:

«Gli Stati parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, inclusivo e accessibile alle persone con disabilità. Gli Stati parti garantiscono e favoriscono l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno acquisito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative, anche legislative, in particolare al fine di:

(...)

b) proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;

(...)».

9 L'articolo 28 della suddetta convenzione, rubricato «Adeguati livelli di vita e protezione sociale», al suo paragrafo 2 prevede come segue:

«Gli Stati parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità alla protezione sociale e al godimento di questo diritto senza alcuna discriminazione fondata sulla disabilità, e adottano misure adeguate a tutelare e promuovere l'esercizio di questo diritto, ivi incluse misure per:

(...)

b) garantire l'accesso delle persone con disabilità, in particolare delle donne e delle minori con disabilità nonché delle persone anziane con disabilità, ai programmi di protezione sociale e a quelli di riduzione della povertà;

(...)».

10 L'articolo 42 della citata convenzione precisa:

«La presente convenzione è aperta alla firma da parte di tutti gli Stati e delle Organizzazioni d'integrazione regionale presso la sede dell'Organizzazione delle Nazioni Unite a New York, a decorrere dal 30 marzo 2007».

11 Ai sensi dell'articolo 43 della convenzione dell'ONU:

«La presente convenzione è sottoposta a ratifica degli Stati firmatari e alla conferma formale delle organizzazioni d'integrazione regionale firmatarie. È aperta all'adesione di ogni Stato o organizzazione d'integrazione regionale che non abbia firmato la convenzione stessa».

12 La convenzione dell'ONU è entrata in vigore il 3 maggio 2008.

La normativa dell'Unione

La direttiva 92/85/CEE

13 L'articolo 2 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 L 348, pag. 1), reca le seguenti definizioni:

«Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) *lavoratrice gestante*, ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

b) *lavoratrice puerpera*, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;

c) *lavoratrice in periodo di allattamento*, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi».

14 L'articolo 8 di tale direttiva, rubricato «Congedo di maternità», prevede quanto segue:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 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.

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».

La direttiva 2006/54

15 A termini del considerando 27 della direttiva 2006/54:

«Condizioni analoghe si applicano alla concessione da parte degli Stati membri a uomini e donne di un diritto individuale e non trasferibile a un congedo per adozione. Spetta agli Stati membri decidere se accordare o meno tale diritto al congedo di paternità e/o per adozione, nonché determinare qualsiasi condizione, diversa dal licenziamento e dal rientro al lavoro, che non rientra nel campo di applicazione della presente direttiva».

16 L'articolo 1 di tale direttiva stabilisce quanto segue:

«Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

(...)

b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;

(...)».

17 L'articolo 2 della medesima direttiva recita:

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

a) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

(...)

2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:

(...)

c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85(...)».

18 L'articolo 4 della stessa direttiva, riguardante la parità retributiva, prevede:

«Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

(...)».

19 Conformemente al paragrafo 1 dell'articolo 14 della direttiva 2006/54, relativo alla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro:

«È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo [157 TFUE];

(...)».

20 Ai sensi dell'articolo 16 di tale direttiva, rubricato «Congedo di paternità o di adozione»:

«La presente direttiva lascia impregiudicata la facoltà degli Stati membri di riconoscere diritti distinti di congedo di paternità e/o adozione. Gli Stati membri che riconoscono siffatti diritti adottano le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine di tale periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il

proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza».

La direttiva 2000/78

21 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 enuncia:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

22 L'articolo 2 di tale direttiva, rubricato «Nozione di discriminazione», dispone quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

(...)».

23 L'articolo 3 della suddetta direttiva definisce l'ambito di applicazione della stessa nei seguenti termini:

«1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

24 L'articolo 5 della medesima direttiva, rubricato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», è così formulato:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

La normativa irlandese

25 L'Irlanda non prevede la maternità surrogata.

26 L'articolo 8 della legge del 1994 sulla tutela della maternità (Maternity Protection Act 1994), nella versione applicabile ai fatti oggetto del procedimento principale, prevede che una lavoratrice in stato di gravidanza abbia diritto a un congedo di maternità per un periodo non inferiore a 26 settimane.

27 Conformemente all'articolo 9 di detta legge, una delle condizioni per la concessione del congedo di maternità è la trasmissione al datore di lavoro, da parte della lavoratrice, di un certificato medico ovvero di altro certificato idoneo che confermi lo stato di gravidanza e specifichi la settimana presunta del parto.

28 L'articolo 6 della legge del 1995 sul congedo di adozione (Adoptive Leave Act 1995), nella versione applicabile ai fatti oggetto del procedimento principale, riconosce a una madre adottante o a un padre adottante non coniugato il diritto a un congedo di adozione per un periodo minimo di 24 settimane dalla data di affidamento del figlio adottato.

29 L'articolo 7 di tale legge richiede, tra le altre cose, la previa notifica dell'adozione al datore di lavoro e la trasmissione al medesimo di un certificato di affidamento oppure, in caso di adozione internazionale, di un certificato di idoneità e di attitudine.

30 I capi 9 e 11 dell'Atto unico del 2005 sulla protezione sociale e i servizi sociali (Social Welfare Consolidation Act 2005) stabiliscono, rispettivamente, le norme relative alla concessione dell'indennità di maternità e dell'indennità di adozione.

31 L'articolo 2 del testo unico del 1998-2011 sull'uguaglianza in materia di occupazione (Employment Equality Acts 1998-2011) definisce l'handicap, in particolare, come la totale o parziale assenza di funzioni fisiche o mentali in una persona, compresa la mancanza di una parte del corpo, e la situazione familiare come la responsabilità, fra l'altro, in qualità di genitore o di persona in loco parentis, verso un minore di 18 anni.

32 Ai sensi dell'articolo 6, paragrafi 1 e 2, di tale testo unico, sussiste discriminazione quando, sulla base di una serie di motivi, una persona è trattata in modo meno favorevole di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga. Fra tali motivi, applicabili fra due persone qualsiasi, è compreso il fatto che una di esse sia di sesso femminile e l'altra di sesso maschile (cosiddetta discriminazione fondata sul sesso), o che una sia portatrice di disabilità e l'altra non lo sia oppure presenti un handicap differente (cosiddetta discriminazione fondata sull'handicap).

33 Il paragrafo 2A del suddetto articolo 6 dispone che, fermo restando il carattere generale di quanto disposto ai paragrafi 1 e 2, sussiste una discriminazione fondata sul sesso quando, per una ragione collegata alla gravidanza o al congedo di maternità, una lavoratrice dipendente è trattata, in spregio di ogni norma di legge, meno favorevolmente di quanto sia, sia stato o sarebbe trattato un altro lavoratore dipendente.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

34 Dalla decisione di rinvio risulta che la sig.ra Z. lavora come docente di scuola secondaria in una scuola comunale gestita dal Board of management, in base alle condizioni di impiego stabilite dal Government department, che provvede alla sua remunerazione.

35 La sig.ra Z. soffre di una rara patologia per effetto della quale, pur avendo ovaie sane ed essendo fertile, è priva di utero e non è in grado di sostenere una gravidanza. Negli anni 2008 e 2009, la sig.ra Z e suo marito hanno deciso di ricorrere alla maternità surrogata, rivolgendosi a un'agenzia specializzata con sede in California (Stati Uniti), Stato dove la legge disciplina dettagliatamente le gravidanze e i parti nell'ambito di tale tipo di maternità.

36 Il trattamento di fecondazione in vitro ha avuto luogo in Irlanda, mentre il trasferimento dell'ovocita nella madre surrogata è avvenuto in California nell'agosto 2009.

37 Il 7 aprile 2010, la sig.ra Z. si è recata in California per presenziare alla nascita del bambino, di sesso femminile, il 28 aprile 2010. La neonata è figlia genetica della sig.ra Z. e di suo marito, poiché è stata generata dai loro gameti. Conformemente al diritto californiano, la sig.ra Z. e suo marito ne sono i genitori e l'identità della madre surrogata non è menzionata nel certificato di nascita. La sig.ra Z., assistita dal marito, si è presa effettivamente cura della bambina a partire dalla sua nascita. Il 18 maggio 2010, la sig.ra Z. e suo marito hanno fatto ritorno con la figlia in Irlanda, Stato membro nel quale i contratti di maternità surrogata non sono disciplinati.

38 Le condizioni di impiego della sig.ra Z. prevedono il diritto a congedi retribuiti per maternità e per adozione. Qualora un docente assunto secondo tali condizioni usufruisca di uno dei suddetti congedi, nella maggior parte dei casi è il Government department ad accollarsene pro parte i costi, mentre il saldo è pagato dal Ministero della Protezione sociale, sotto forma di indennità di maternità.

39 Non essendo stata incinta e non potendo procreare, la sig.ra Z. non ha potuto soddisfare i requisiti fissati dalla legge del 1994 sulla tutela della maternità al fine di beneficiare di un congedo di maternità. Non avendo adottato il bambino nato al termine della maternità surrogata, ella non ha neppure potuto beneficiare del congedo di adozione alle condizioni previste dalla legge del 1995 sul congedo di adozione.

40 Inoltre, né le disposizioni di legge né il contratto di lavoro della sig.ra Z. contengono norme esplicite riguardanti il riconoscimento di un congedo in seguito alla nascita di un figlio nell'ambito di una maternità surrogata.

41 Il 10 febbraio 2010 la sig.ra Z. ha presentato al Government department una richiesta di attribuzione di un congedo equivalente a quello di adozione, richiesta respinta il 5 marzo 2010 con la motivazione che l'interessata non soddisfaceva i requisiti previsti dai regimi vigenti in materia di congedi di maternità o di adozione.

42 Il Government department, tuttavia, ha comunicato di essere disposto a riconoscere alla sig.ra Z. un congedo non retribuito per il periodo del suo soggiorno in California precedente la nascita della bambina. Esso ha aggiunto che, dopo la nascita, la sig.ra Z. avrebbe potuto usufruire del congedo parentale previsto dalla legge per il periodo dalla nascita a fine maggio 2010 e in seguito, nuovamente,

a partire dall'inizio del successivo anno scolastico. Esso ha precisato che la sig.ra Z. aveva diritto a un congedo parentale di una durata massima di quattordici settimane e che avrebbe percepito la retribuzione normale nei mesi estivi.

43 In seguito a una combinazione di giorni di chiusura della scuola e di fruizione di un congedo per malattia retribuito e certificato, per ragioni non dipendenti dalla sua patologia, bensì a causa di stress, la sig.ra Z. ha lavorato circa nove giorni nel corso del periodo compreso tra il 12 aprile 2010 e l'inizio del gennaio 2011. Per tutto questo periodo, il Government department ha corrisposto alla sig.ra Z. la totalità della remunerazione.

44 Nel novembre 2010, la sig.ra Z. ha presentato ricorso contro il Government department dinanzi all'Equality Tribunal (Tribunale per la parità), affermando che era stata oggetto di una discriminazione fondata sul sesso, sulla situazione familiare e sull'handicap e che il Government department né le aveva proposto soluzioni ragionevoli in quanto persona con disabilità né le aveva riconosciuto un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione nonostante si fosse sottoposta al trattamento della fecondazione in vitro.

45 In tale contesto l'Equality Tribunal ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se, considerate le seguenti disposizioni del diritto primario dell'Unione europea:

— articolo 3 [TUE],

— articoli 8 [TFUE] e 157 [TFUE] e/o

— articoli 21, 23, 33 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea [in prosieguo: la «Carta»],

la direttiva 2006/54(...) – in particolare agli articoli 4 e 14 – debba essere interpretata nel senso che sussiste una discriminazione basata sul sesso qualora a una donna, il cui figlio genetico sia nato previo contratto di maternità surrogata e che si occupi del figlio medesimo sin dalla nascita, venga negato un congedo retribuito equivalente al congedo di maternità e/o di adozione.

2) In caso di risposta negativa alla prima questione, se la direttiva 2006/54(...) sia compatibile con le citate disposizioni del diritto primario dell'Unione (...).

3) Se, considerate le seguenti disposizioni del diritto primario dell'Unione (...):

— articolo 10 [TFUE] e/o

— articoli 21, 26 e 34 della [Carta],

la direttiva 2000/78(...) – in particolare agli articoli 3, paragrafo 1, e 5 – debba essere interpretata nel senso che sussiste una discriminazione basata sull'handicap qualora a una donna affetta da una patologia che le impedisce di procreare, il cui figlio genetico sia nato mediante un contratto di maternità surrogata e che si occupi del figlio medesimo sin dalla nascita, venga rifiutato un congedo retribuito equivalente al congedo di maternità e/o di adozione.

4) In caso di risposta negativa alla terza questione, se la direttiva 2000/78(...) sia compatibile con le citate disposizioni del diritto primario dell'Unione (...).

5) Se, ai fini dell'interpretazione e/o della contestazione della validità della direttiva 2000/78(...), sia possibile basarsi sulla convenzione [dell'ONU].

6) In caso di risposta affermativa alla quinta questione, se la direttiva 2000/78(...) – in particolare agli articoli 3 e 5 – sia conforme agli articoli 5, 6, 27, paragrafo 1, lettera b), e 28, paragrafo 2, lettera b), della convenzione [dell'ONU]».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla questioni prima e seconda

46 Con la prima e la seconda questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se la direttiva 2006/54, in particolare agli articoli 4 e 14, debba essere interpretata nel senso che costituisce una discriminazione fondata sul sesso il diniego di un congedo retribuito equivalente a quelli di maternità e/o di adozione a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente, e, in caso di risposta negativa, se la suddetta direttiva sia legittima alla luce dell'articolo 3 TUE, degli articoli 8 TFUE e 157 TFUE nonché degli articoli 21, 23, 33 e 34 della Carta.

47 Occorre anzitutto esaminare la questione se costituisca una discriminazione fondata sul sesso, ai sensi della direttiva 2006/54, il diniego di un congedo di maternità a una madre committente, quale la sig.ra Z.

48 L'articolo 4 di tale direttiva stabilisce che, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, è necessario eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

49 Ai sensi dell'articolo 14 della suddetta direttiva, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nel settore pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene, in particolare, all'occupazione e alle condizioni di lavoro, fra le quali le condizioni di licenziamento nonché la retribuzione.

50 Nell'ambito della presente causa, tali due articoli della direttiva 2006/54 devono essere letti in combinato disposto con le norme contenute all'articolo 2, paragrafi 1, lettere a) e b), e 2, lettera c), della medesima direttiva.

51 Quanto alle discriminazioni di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2006/54, il rifiuto di riconoscere un congedo di maternità nel caso sottoposto al giudice del rinvio costituisce una discriminazione fondata direttamente sul sesso, ai sensi della lettera a) di detta disposizione, se la ragione sostanziale di tale rifiuto riguarda esclusivamente i lavoratori di uno dei due sessi (v., in tal senso, sentenze dell'8 novembre 1990, Dekker, C-177/88, Racc. pag. I-3941, punto 10; del 5 maggio 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Racc. pag. I-1657, punto 14, e del 26 febbraio 2008, Mayr, C-506/06, Racc. pag. I-1017, punto 50).

52 Ebbene, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 63 delle conclusioni, in forza della normativa nazionale applicabile ad una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale, un padre committente che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata è trattato allo stesso modo di una madre committente in una situazione analoga, nel senso che neppure lui ha diritto a beneficiare di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità. Ne consegue che il diniego opposto alla sig.ra Z. non si fonda su una ragione che riguarda esclusivamente i lavoratori di uno dei due sessi.

53 Per costante giurisprudenza della Corte, poi, sussiste una discriminazione indiretta fondata sul sesso quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, pur formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di lavoratori di un sesso che dell'altro (v., in tal senso, sentenze del 2 ottobre 1997, Gerster, C-1/95, Racc. pag. I-5253, punto 30; del 20 ottobre 2011, Brachner, C-123/10, Racc. pag. I-10003, punto 56, e del 20 giugno 2013, Riežniece, C-7/12, punto 39).

54 Orbene, riguardo alla discriminazione indiretta così prevista all'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54, si deve constatare che nessun elemento del fascicolo di causa consente di accertare che il rifiuto di accordare il congedo de quo sfavorisca in particolare i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

55 Di conseguenza, il rifiuto di riconoscere un congedo di maternità a una madre committente, quale la sig.ra Z., non costituisce una discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2006/54. La circostanza che la madre committente si occupi del bambino sin dalla sua nascita, quale menzionata nella prima questione, non inficia questa conclusione.

56 Peraltro, in forza dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera c), di tale direttiva, costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva 2006/54 qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo di maternità ai sensi della direttiva 92/85.

57 Ebbene, da un lato, una madre committente che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata non può, per definizione, essere oggetto di un trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla sua gravidanza, poiché la stessa non è mai stata incinta di questo figlio.

58 Dall'altro lato, al punto 1 del dispositivo della odierna sentenza D. (C-167/12), la Corte ha statuito che la direttiva 92/85 deve essere interpretata nel senso che gli Stati membri non sono tenuti a riconoscere un diritto al congedo di maternità ai sensi dell'articolo 8 di tale direttiva a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente, nemmeno quando, dopo la nascita, essa effettivamente allatti, o comunque possa allattare, al seno il bambino.

59 Pertanto, una tale madre committente non è oggetto di un trattamento meno favorevole per ragioni collegate all'aver beneficiato di un congedo di maternità ai sensi della direttiva 92/85 e non è, quindi, possibile considerarla oggetto di una discriminazione fondata sul sesso ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2006/54.

60 In considerazione di quanto precede, occorre dichiarare che negare un congedo retribuito equivalente al congedo di maternità a una donna che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata non costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva 2006/54, in particolare dei suoi articoli 4 e 14.

61 Occorre poi verificare se costituisca una discriminazione fondata sul sesso, ai sensi della direttiva 2006/54, il diniego di un congedo retribuito equivalente a un congedo di adozione a una madre committente, quale la sig.ra Z.

62 Conformemente al suo articolo 16, la direttiva 2006/54 lascia impregiudicata la facoltà degli Stati membri di riconoscere diritti distinti di congedo di paternità e/o di adozione. Detto articolo si limita a stabilire che gli Stati membri i quali riconoscono siffatti diritti adottino le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che, alla fine di tale periodo di congedo, essi possano riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli e beneficiare di ogni eventuale miglioramento delle condizioni lavorative che sarebbe loro spettato mentre erano assenti.

63 Risulta chiaramente da tale articolo, in combinato disposto con il considerando 27 della direttiva 2006/54, che quest'ultima lascia inalterata la libertà degli Stati membri di accordare o meno un congedo di adozione e che le condizioni di applicazione di tale congedo non attinenti al licenziamento e al rientro al lavoro non rientrano nell'ambito di detta direttiva.

64 Occorre infine ricordare, riguardo alla validità della direttiva 2006/54 alla luce dell'articolo 3 TUE, degli articoli 8 TFUE e 157 TFUE nonché degli articoli 21, 23, 33 e 34 della Carta, che, per costante giurisprudenza, la Corte può decidere di non pronunciarsi su una questione pregiudiziale quando la disposizione la cui validità è oggetto del rinvio è manifestamente irrilevante ai fini della statuizione nel procedimento principale (v. sentenza del 10 gennaio 2006, Cassa di Risparmio di Firenze e a., C-222/04, Racc. pag. I-289, punto 75).

65 Orbene, come risulta da quanto precede, la situazione di una madre committente in ordine al riconoscimento di un congedo di maternità o di un congedo di adozione non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2006/54.

66 Di conseguenza, non vi è luogo a esaminare la validità di tale direttiva alla luce dell'articolo 3 TUE, degli articoli 8 TFUE e 157 TFUE nonché degli articoli 21, 23, 33 e 34 della Carta.

67 Tutto ciò considerato, alle questioni pregiudiziali prima e seconda occorre rispondere come segue:

— la direttiva 2006/54, in particolare agli articoli 4 e 14, deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sul sesso il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente;

— la situazione di una simile madre committente in ordine al riconoscimento di un congedo di adozione non rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

Sulle questioni terza, quarta, quinta e sesta

68 Con la terza, la quarta, la quinta e la sesta questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se la direttiva 2000/78, eventualmente letta alla luce della convenzione dell'ONU, debba essere interpretata nel senso che costituisce una discriminazione fondata sull'handicap il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione a una lavoratrice che sia incapace di sostenere una gravidanza e si sia avvalsa di un contratto di maternità surrogata e, in caso di risposta negativa, se tale direttiva sia valida a fronte dell'articolo 10 TFUE, degli articoli 21, 26 e 34 della Carta nonché della convenzione dell'ONU.

69 Occorre preliminarmente rilevare che, come risulta dal suo articolo 1, la direttiva 2000/78 mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su uno qualsiasi dei motivi indicati in detto articolo, tra i quali l'essere portatori di un handicap, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro (v. sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C-13/05, Racc. pag. I-6467, punto 41). Ai sensi del suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), tale direttiva si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione, a tutte le persone per quanto attiene, fra l'altro, all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione.

70 La nozione di «handicap» non è definita dalla direttiva 2000/78.

71 Tuttavia, occorre ricordare che, in forza dell'articolo 216, paragrafo 2, TFUE, gli accordi internazionali conclusi dall'Unione vincolano le sue istituzioni e, di conseguenza, prevalgono sui suoi stessi atti (sentenze del 21 dicembre 2011, Air Transport Association of America e a., C-366/10, Racc. pag. I-13755, punto 50, nonché dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punto 28).

72 Il primato degli accordi internazionali conclusi dall'Unione sulle norme di diritto derivato impone di interpretare queste ultime in maniera per quanto possibile conforme a detti accordi (sentenze del 22 novembre 2012, Digitalnet e a., C-320/11, C-330/11, C-382/11 e C-383/11, punto 39, nonché HK Danmark, cit., punto 29).

73 Dalla decisione 2010/48 risulta che l'Unione ha approvato la convenzione dell'ONU. Di conseguenza, le disposizioni di tale convenzione costituiscono, a partire dalla sua data di entrata in vigore, parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione (v. sentenze del 30 aprile 1974, Haegeman, 181/73, Racc. pag. 449, punto 5, e HK Danmark, cit., punto 30).

74 Inoltre, dall'appendice all'allegato II della suddetta decisione risulta che, per quanto riguarda l'autonomia e la partecipazione sociale, le condizioni di lavoro e l'occupazione, la direttiva 2000/78 è tra gli atti dell'Unione concernenti le questioni disciplinate dalla convenzione dell'ONU.

75 Ne consegue che, nel caso di specie, la convenzione dell'ONU può essere invocata ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78, la quale deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a detta convenzione (v. sentenza HK Danmark, cit., punto 32).

76 Per tali ragioni, in seguito alla ratifica della convenzione dell'ONU da parte dell'Unione, la Corte ha dichiarato che la nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 dev'essere intesa nel senso che si riferisce a una limitazione, risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (v. sentenza HK Danmark, cit., punti da 37 a 39).

77 Si deve aggiungere che la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78 dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce non soltanto ad un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma altresì ad un ostacolo a svolgere una simile attività. Un'interpretazione diversa sarebbe incompatibile con la finalità di questa direttiva, che mira segnatamente a garantire che una persona con disabilità possa accedere ad un lavoro e/o svolgerlo (v., in tal senso, sentenza HK Danmark, cit., punto 44).

78 Nel caso di specie, la sig.ra Z. non può procreare a causa della rara patologia da cui è affetta, più precisamente l'assenza di utero.

79 Tenuto conto della nozione di «handicap» ricordata al punto 76 della presente sentenza, è pacifico che una simile patologia costituisce una limitazione risultante, segnatamente, da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, e che presenta carattere durevole. A tal riguardo, in particolare, è innegabile che l'incapacità di procreare possa causare a una donna grande sofferenza.

80 Tuttavia, la nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78, presuppone che la limitazione di cui soffre la persona, in interazione con barriere di diversa natura, sia in grado di ostacolare la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

81 Così, come rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi da 95 a 97 delle conclusioni, l'incapacità di procreare naturalmente non costituisce di per sé, in via di principio, un impedimento per la madre committente ad accedere a un impiego, a svolgerlo o ad avere una promozione. Nel caso in esame, dalla decisione del rinvio non risulta che la patologia di cui soffre la sig.ra Z. le abbia impedito di svolgere il suo lavoro o abbia ostacolato l'esercizio della sua attività professionale.

82 Si deve pertanto dichiarare che la patologia da cui è affetta la sig.ra Z. non costituisce un «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 e che, di conseguenza, detta direttiva, in particolare l'articolo 5, non è applicabile a una fattispecie come quella di cui trattasi nel procedimento principale. La circostanza che la madre committente si occupi del bambino sin dalla nascita, quale menzionata nella terza questione, non è atta a rimettere in discussione questa conclusione.

83 Ne consegue che, conformemente alla giurisprudenza citata al punto 64 della presente sentenza, non vi è luogo ad esaminare la validità della direttiva 2000/78 alla luce dell'articolo 10 TFUE nonché degli articoli 21, 26 e 34 della Carta.

84 Riguardo all'esame della validità della medesima direttiva rispetto alla convenzione dell'ONU, dalla giurisprudenza citata al punto 71 della presente sentenza risulta che la validità di un atto dell'Unione può essere inficiata dalla sua incompatibilità con norme di diritto internazionale. Qualora tale invalidità sia eccepita dinanzi ad un giudice nazionale, la Corte verifica se, nella causa sottoposta alla sua cognizione, sussistano le condizioni perché sia esaminata in forza dell'articolo 267 TFUE la validità dell'atto di diritto dell'Unione controverso alla luce delle norme di diritto internazionale invocate (v. sentenze del 3 giugno 2008, Intertanko e a., C-308/06, Racc. pag. I-4057, punto 43, nonché Air Transport Association of America e a., cit., punto 51).

85 Fra le condizioni indicate al punto precedente occorre ricordare che, qualora la natura e l'economia di un trattato internazionale consentano un controllo della validità dell'atto di diritto dell'Unione alla luce delle disposizioni di tale trattato, è altresì necessario che le disposizioni di quest'ultimo invocate ai fini dell'esame della validità dell'atto di diritto dell'Unione appaiano, dal punto di vista del loro contenuto, incondizionate e sufficientemente precise (v. citate sentenze Intertanko e a., punto 45, nonché Air Transport Association of America e a., cit., punto 54).

86 Una simile condizione risulta soddisfatta qualora la norma invocata stabilisca un obbligo chiaro e preciso che non è subordinato, quanto ad esecuzione o a effetti, all'intervento di alcun atto ulteriore (v. sentenze del 30 settembre 1987, 12/86, Demirel, Racc. pag. 3747, punto 14; del 15 luglio 2004, Pêcheurs de l'étang de Berre, C-213/03, Racc. pag. I-7357, punto 39, nonché Air Transport Association of America e a., punto 55).

87 Ebbene, nel caso di specie, dall'articolo 4, paragrafo 1, della convenzione dell'ONU risulta che gli Stati parti devono adottare tutte le misure legislative, amministrative e di altra natura adeguate ad attuare i diritti ivi riconosciuti. Inoltre, ai sensi del paragrafo 3 del medesimo articolo 4, nell'elaborazione e nell'attuazione della legislazione e delle politiche adottate ai fini dell'attuazione della citata convenzione, così come negli altri processi decisionali relativi a questioni concernenti le persone con disabilità, gli Stati parti operano in stretta consultazione e coinvolgono attivamente le persone con disabilità, comprese quelle minori di età, attraverso le loro organizzazioni rappresentative.

88 Quindi, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 114 delle conclusioni, tale accordo internazionale, imponendo obblighi agli Stati contraenti, presenta un carattere programmatico.

89 Di conseguenza, le disposizioni della convenzione dell'ONU sono subordinate, quanto ad esecuzione o a effetti, all'intervento di atti ulteriori che competono alle parti contraenti. In tale contesto, l'allegato II della decisione 2010/48 reca una dichiarazione relativa alla competenza dell'Unione nell'ambito cui si riferisce la convenzione dell'ONU ed elenca gli atti dell'Unione attinenti alle materie disciplinate da tale convenzione.

90 Pertanto, senza che occorra esaminare la natura e la struttura della convenzione dell'ONU, si deve dichiarare che le sue disposizioni non sono, dal punto di vista del contenuto, incondizionate e sufficientemente precise, secondo la giurisprudenza citata ai punti 85 e 86 della presente sentenza, e mancano dunque di effetti diretti nel diritto dell'Unione. Ne consegue che la validità della direttiva 2000/78 non può essere esaminata in riferimento alla convenzione dell'ONU.

91 Alla luce delle suesposte considerazioni, alle questioni terza, quarta, quinta e sesta occorre rispondere come segue:

— la direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sull'handicap il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione a una lavoratrice che sia incapace di sostenere una gravidanza e si sia avvalsa di un contratto di maternità surrogata;

— la validità di tale direttiva non può essere esaminata in riferimento alla convenzione dell'ONU, ma la stessa direttiva deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a detta convenzione.

Sulle spese

92 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 (Grande Sezione) dichiara:

1) La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, in particolare agli articoli 4 e 14, deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sul sesso il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente.

La situazione di una simile madre committente in ordine al riconoscimento di un congedo di adozione non rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.

2) La direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sull'handicap il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione a una lavoratrice che sia incapace di sostenere una gravidanza e si sia avvalsa di un contratto di maternità surrogata.

La validità di tale direttiva non può essere esaminata in riferimento alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ma la stessa direttiva deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a detta convenzione.

Firme