

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
NIILO JÄÄSKINEN  
presentate il 27 febbraio 2014 (1)

**Causa C-173/13**

**Maurice Leone  
Blandine Leone  
contro  
Garde des Sceaux, Ministre de la Justice,  
e  
Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales**

[domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta dalla Cour administrative d'appel de Lyon  
(Francia)]

«Politica sociale – Art. 141 CE – Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile – Prepensionamento con godimento immediato della pensione – Maggiorazione di anzianità – Vantaggi accordati, senza distinzioni di sesso, purché l'attività professionale sia stata interrotta al fine di provvedere all'educazione dei figli – Assenza di un quadro normativo che permetta ai funzionari di sesso maschile di beneficiare di un congedo equivalente a quello di maternità riconosciuto ai funzionari di sesso femminile – Discriminazione indiretta – Eventuale giustificazione – Azioni positive»

## **I – Introduzione**

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dalla Cour administrative d'appel (Corte amministrativa d'appello) di Lione (Francia) verte sul principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile. Tenuto conto dell'epoca della controversia principale, l'interpretazione richiesta deve essere intesa come relativa all'articolo 141 CE piuttosto che all'articolo 157 TFUE, ove quest'ultimo è stato preso in esame dal giudice del rinvio ma è applicabile solo a far data dal 1° dicembre 2009, anche se il contenuto delle due disposizioni è del resto pressoché identico.

2. La suddetta domanda è stata presentata nell'ambito di un'azione di responsabilità promossa dai coniugi Leone contro lo Stato francese sul fondamento di una presunta violazione del diritto dell'Unione. L'azione fa seguito al rifiuto, opposto dalla Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (Cassa nazionale pensioni dei dipendenti degli enti locali, in prosieguo: la « CNRACL»), di applicare a favore del sig. Leone alcune

disposizioni di diritto francese che accordano vantaggi in materia pensionistica, per non aver debitamente interrotto la propria attività lavorativa al fine di provvedere all'educazione dei figli. In particolare, essi sostengono che il sig. Leone sia stato vittima di una discriminazione indiretta, in virtù del fatto che le condizioni di accesso ai suddetti vantaggi sarebbero, a loro avviso, maggiormente favorevoli ai funzionari di sesso femminile, malgrado il loro carattere apparentemente neutro.

3. Le due categorie di vantaggi prese in esame nel presente rinvio pregiudiziale, vale a dire la possibilità di un prepensionamento con godimento immediato della pensione - che è oggetto della prima questione - e il diritto ad una maggiorazione di anzianità - che è oggetto della seconda questione - sono subordinate ad analoghe condizioni. In entrambi i casi, è richiesto che il titolare della pensione abbia interrotto la propria attività professionale per un periodo continuativo di almeno due mesi e nell'ambito di uno dei due tipi di congedo connessi all'educazione dei figli previsti dalle disposizioni nazionali in oggetto. La questione principale è stabilire se siffatte disposizioni, che sono applicabili senza distinzioni di sesso, sono, tuttavia, indirettamente discriminatorie a danno dei lavoratori di sesso maschile, nella misura in cui prevedono una condizione relativa all'allontanamento dal posto di lavoro la cui durata coincide con quella del congedo di maternità obbligatorio.

4. Una questione analoga è già stata sottoposta alla Corte in tempi recenti. Una disposizione in materia di maggiorazione simile a quella presa in esame nella seconda questione aveva infatti dato luogo ad un rinvio pregiudiziale nella causa Amédée, nell'ambito della quale ho presentato delle conclusioni<sup>(2)</sup>, prima che la stessa fosse oggetto di cancellazione dal ruolo<sup>(3)</sup>. I pareri e le argomentazioni che ho espresso nell'ambito di tale causa saranno, a mio avviso, utili, mutatis mutandis, ai fini dell'esame della presente questione. Per tale ragione mi sembra opportuno, da una parte, richiamare in primo luogo a tale questione e, dall'altra, invitare il lettore a prendere preliminarmente conoscenza del contenuto di tali altre conclusioni.

5. La terza questione è stata sollevata esclusivamente in via subordinata, nell'ipotesi in cui le discriminazioni indirette di cui alle due precedenti questioni vengano ritenute esistenti. In sostanza, si sottopone alla Corte la questione se tali fattori di discriminazione possano essere giustificati sulla base dell'articolo 141, paragrafo 4, CE<sup>(4)</sup>, in quanto provvedimenti destinati a compensare gli svantaggi subiti dalle donne nell'ambito della loro carriera professionale.

## **II – Contesto normativo francese**

### *A – Disposizioni applicabili in materia di prepensionamento*

6. Dal code des pensions civiles et militaires de retraite (codice delle pensioni di vecchiaia civili e militari, in prosieguo: il «codice delle pensioni»), risulta che i dipendenti pubblici possono beneficiare del godimento immediato della pensione, senza aver raggiunto l'età pensionabile, purché soddisfino determinate condizioni.

7. L'articolo L. 24 di tale codice, nella versione risultante dall'articolo 136 della legge del 30 dicembre 2004<sup>(5)</sup> n. 2004-1485 (in prosieguo: la «legge n. 2004-1485») dispone quanto segue:

«I. – La pensione è liquidabile: (...)

3° Qualora il funzionario sia genitore di tre figli in vita o deceduti per cause belliche o di un figlio in vita di età superiore a un anno e affetto da invalidità pari o superiore all'80%, purché

egli abbia, per ciascun figlio, interrotto la propria attività lavorativa alle condizioni stabilite con decreto del Conseil d'État.

Sono equiparati all'interruzione dell'attività lavorativa indicata al comma precedente i periodi che non comportano una contribuzione obbligatoria nell'ambito del regime di pensione di vecchiaia di base, alle condizioni stabilite con decreto del Conseil d'État.

Sono equiparati ai figli indicati al primo comma quelli elencati al II paragrafo dell'articolo L. 18, che l'interessato ha allevato alle condizioni previste al paragrafo III del citato articolo; (...).

8. L'articolo L. 18, paragrafo I, di detto codice, come modificato dalla legge 26 luglio 1991 n. 91-715, definisce le categorie di figli che conferiscono il diritto a tale maggiorazione, fra i quali figurano, in particolare, «[i] figli legittimi, i figli naturali riconosciuti ed i figli adottivi del titolare della pensione». Il paragrafo III dello stesso articolo, in particolare, aggiunge che «fatta eccezione per i figli deceduti per cause belliche, occorre che sia stato provveduto all'educazione dei figli per almeno nove anni prima del compimento del loro sedicesimo anno di età o prima dell'età in cui hanno cessato di essere a carico del genitore ai sensi degli articoli L. 512 3 e da R. 512 2 a R. 512 3 del codice della previdenza sociale».

9. L'articolo R. 37 del codice delle pensioni, nella versione risultante dal decreto del 10 maggio 2005 (6) n. 2005-449 (in prosieguo: il "decreto n. 2005-449") prevede che:

«I. - L'interruzione dell'attività lavorativa prevista dall'articolo L. 24, sub I, punto 3, primo comma, deve avere avuto una durata continuativa di almeno due mesi ed essere intervenuta mentre il funzionario era iscritto ad un regime pensionistico obbligatorio. (...)

Tale interruzione dell'attività lavorativa deve avere avuto luogo nel periodo compreso tra il primo giorno della quarta settimana precedente la nascita o l'adozione e l'ultimo giorno della sedicesima settimana successiva alla nascita o all'adozione.

(...) [(7)]

II. - Ai fini del calcolo della durata dell'interruzione dell'attività lavorativa vengono presi in considerazione i periodi corrispondenti ad una sospensione dell'esecuzione del contratto di lavoro o ad un'interruzione del servizio effettivo nell'ambito:

- a) del congedo di maternità (...);
- b) del congedo di paternità (...);
- c) del congedo di adozione (...);
- d) del congedo parentale (...);
- e) del congedo di presenza parentale (...);
- f) di una messa in aspettativa per accudire un figlio di età inferiore ad otto anni (...).

III. - I periodi di cui all'articolo L. 24, sub I, punto 3, secondo comma, sono i periodi che non hanno dato luogo a contribuzione dell'interessato e durante i quali egli non ha esercitato alcuna attività lavorativa».

**B – Disposizioni applicabili in materia di maggiorazione di anzianità**

10. Ai sensi dell'articolo 15 del decreto n. 2003-1306 del 26 dicembre 2003, relativo al regime pensionistico dei funzionari iscritti alla Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (8) (in prosieguo: il «decreto relativo ai dipendenti degli enti locali»):

“1. – Al servizio effettivamente prestato si aggiungono, alle condizioni stabilite per i funzionari dello Stato, le seguenti maggiorazioni: (...)

2° Una maggiorazione fissata in quattro trimestri, sempreché il funzionario abbia interrotto la sua attività lavorativa, per ciascun figlio legittimo o naturale nato anteriormente al 1° gennaio 2004, per ciascun figlio adottato anteriormente al 1° gennaio 2004 e, sempreché siano stati accuditi per almeno nove anni prima del compimento del loro ventunesimo anno di età, per ciascuno degli altri figli di cui all'articolo 24, parte II, presi a carico anteriormente al 1° gennaio 2004.

Tale interruzione dell'attività lavorativa deve avere una durata continuativa di almeno due mesi ed intervenire nell'ambito di un congedo di maternità, di un congedo di adozione, di un congedo parentale o di un congedo di presenza parentale (...), o di una collocazione in aspettativa per accudire un minore di età inferiore ad otto anni (...);

Le disposizioni del 2° comma si applicano alle pensioni liquidate a partire dal 28 maggio 2003;

3° La maggiorazione prevista al 2° comma è concessa ai funzionari di sesso femminile che abbiano partorito durante il periodo di formazione, anteriormente al 1° gennaio 2004, e prima della loro assunzione come funzionari, qualora tale assunzione sia avvenuta entro i due anni dalla data di conseguimento del diploma necessario per presentarsi al concorso, senza che possa essere loro opposta una condizione di interruzione dell'attività lavorativa; (...).

### **III – Procedimento principale, questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte**

11. Il sig. Leone ha lavorato dal 1984 come infermiere presso vari ospizi statali della città di Lione, in qualità di impiegato del servizio pubblico ospedaliero.

12. Il 4 aprile 2005, ha richiesto di essere ammesso al prepensionamento con godimento immediato della pensione, in quanto padre di tre figli nati rispettivamente l'8 ottobre 1990, il 31 agosto 1993 ed il 27 novembre 1996, sulla base dell'articolo L. 24 del codice delle pensioni.

13. La sua richiesta è stata respinta dalla CNRACL, con decisione del 18 aprile 2005, con la motivazione che il sig. Leone non aveva interrotto la sua attività professionale per ciascuno dei suoi tre figli, secondo quanto disposto al 3° comma, paragrafo I del citato articolo. Il ricorso proposto dal sig. Leone contro tale decisione è stato respinto in quanto irricevibile con sentenza del tribunal administratif (tribunale amministrativo) di Lione del 18 maggio 2006.

14. Con domanda depositata il 31 dicembre 2008, il sig. Leone e la moglie(9) hanno avviato un procedimento contenzioso, principalmente al fine di ottenere il risarcimento del danno(10) derivante dalla discriminazione indiretta della quale il sig. Leone sarebbe stato vittima in virtù dell'applicazione nei suoi confronti della nuova versione del combinato disposto degli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni, in materia di prepensionamento, e L. 12 e R. 13 dello stesso codice, in materia di maggiorazione di anzianità (11).

15. I coniugi Leone hanno sostenuto che le condizioni alle quali le citate disposizioni subordinano i vantaggi previsti per l'educazione dei figli sarebbero contrarie al principio di parità di retribuzione risultante dall'articolo 141 CE. In sostanza, affermano, in particolare, che i funzionari di sesso femminile soddisferebbero sistematicamente la condizione connessa all'interruzione dell'attività lavorativa stabilita da tali disposizioni, in virtù della natura automatica ed obbligatoria del congedo di maternità, mentre, in pratica, i funzionari di sesso maschile sarebbero, nella maggioranza dei casi, privati dei vantaggi accordati da tali disposizioni, in ragione dell'assenza di una disposizione che consenta loro di beneficiare di un congedo retribuito equivalente al congedo di maternità.

16. Poiché la loro domanda veniva respinta dal tribunal administratif di Lione, il 17 luglio 2012 i coniugi Leone ricorrevano in appello contro tale decisione dinanzi alla Cour administrative d'appel di Lione.

17. Con decisione del 3 aprile 2013, depositata il 9 aprile 2013, la Cour administrative d'appel di Lione ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se si possa ritenere che il combinato disposto degli articoli L. 24 e R. 37 del [codice delle pensioni], quali risultano dall'applicazione della legge n. 2004-1485 (...), nonché [del] decreto n. 2005-449 (...) determini una discriminazione indiretta tra uomini e donne ai sensi dell'articolo 157 [TFUE].
- 2) Se si possa ritenere che l'articolo 15 del decreto [relativo ai dipendenti degli enti locali] determini una discriminazione indiretta tra uomini e donne ai sensi dell'articolo 157 [TFUE].
- 3) In caso di risposta affermativa ad una delle prime due questioni, se tale discriminazione indiretta possa essere giustificata in forza dell'articolo 157, paragrafo 4, [TFUE].

18. Hanno presentato osservazioni scritte alla Corte i coniugi Leone, la CNRACL (12) il governo francese e la Commissione europea. Non ha avuto luogo la trattazione orale.

#### **IV – Analisi**

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

19. Il governo francese solleva un'eccezione di irricevibilità della domanda di pronuncia pregiudiziale e, in via principale, chiede il rigetto di quest'ultima per tale motivo. Esso sostiene che il giudice del rinvio non abbia esposto i motivi che l'avrebbero portato a dubitare della conformità delle disposizioni nazionali controverse al diritto dell'Unione, né definito il collegamento tra il contenuto di queste ultime e l'articolo 157 TFUE, del quale si domanda un'interpretazione (13). Detto governo, inoltre, fa presente che la Cour administrative d'appel di Lione avrebbe dovuto indicare il motivo per il quale ha ritenuto necessario adire la Corte mentre il Conseil d'État, supremo organo giurisdizionale amministrativo dello stato francese, aveva già avuto modo, a più riprese, di pronunciarsi nel senso dell'assenza di una tale discriminazione senza procedere ad un rinvio pregiudiziale (14). La mancata enunciazione di tali motivi avrebbe l'effetto di impedire agli interessati di presentare le proprie osservazioni con piena conoscenza dei fatti (15) nonché di rendere impossibile alla Corte la formulazione di una risposta idonea alla soluzione della controversia principale.

20. A tal proposito, riconosco che la motivazione della decisione emessa dal giudice del rinvio risulta per certi aspetti sibillina. In particolare, la Cour administrative d'appel di Lione ha omesso di precisare se, a suo avviso, ed eventualmente in che misura, sarebbe

oggettivamente più arduo per i funzionari di sesso maschile, rispetto a quelli di sesso femminile, soddisfare le condizioni stabilite dalle due categorie di norme controverse, facendo eventualmente riferimento a dati statistici.

21. A mio avviso, tuttavia, la suddetta decisione contiene elementi in fatto e in diritto sufficienti per identificare le principali problematiche della causa e per consentire alla Corte di pronunciarsi sulle questioni ad essa sottoposte, conformemente a quanto prescritto all'articolo 94 del regolamento di procedura della Corte e alla giurisprudenza di quest'ultima (16).

22. Il giudice del rinvio ha infatti indicato l'oggetto della controversia, esposto i fatti rilevanti, precisato il contenuto delle disposizioni nazionali suscettibili di essere applicate al caso di specie, annoverato le ragioni - connesse ai motivi delle parti del procedimento principale che sono stati riportati - che l'hanno indotto ad interrogarsi sull'interpretazione delle disposizioni di diritto dell'Unione, nonché stabilito una connessione - certamente in modo sommario - tra queste ultime e le citate disposizioni nazionali. Infine, è innegabile che la soluzione delle questioni sottoposte alla Corte risulterà utile ai fini della decisione della controversia sottoposta al giudice del rinvio. Ne consegue che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

#### B – Osservazioni preliminari

23. Intendo precisare, anzitutto, che le misure nazionali controverse rientrano nell'ambito di applicazione *ratione materiae* dell'articolo 141 CE. Tale articolo, infatti, disciplina le pensioni liquidate nell'ambito di un regime quale il regime pensionistico francese dei funzionari, le quali, secondo la giurisprudenza della Corte, si ricollegano ad una retribuzione erogata in virtù dell'impiego svolto (17), tenendo conto del fatto che quest'ultimo rappresenta il solo criterio determinante (18).

24. Ricordo, infine, che il diritto dell'Unione(19) vieta qualsiasi forma di discriminazione indiretta fondata sul sesso, che derivi dall'applicazione di una disposizione, di una consuetudine o di una prassi nazionale, che presenti un carattere apparentemente neutro, perché applicabile indistintamente sia agli uomini che alle donne, ma che, di fatto, determini un particolare svantaggio a carico di una categoria di persone rispetto ad un'altra. Una siffatta differenza di trattamento tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile contrasta con l'articolo 141 CE, salvo il caso in cui le due categorie di soggetti si trovino in situazioni comparabili o detta differenza di trattamento possa essere giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per conseguire tale obiettivo siano appropriati e proporzionati(20).

25. Mi pare che, sul piano concettuale, esista una differenza tra quest'ultimo tipo di giustificazione, applicabile nell'ambito di una discriminazione indiretta eventualmente risultante, in particolare, da un comportamento del datore di lavoro, e le azioni positive che gli Stati membri sono autorizzati ad adottare o a mantenere conformemente al diritto dell'Unione, e segnatamente all'articolo 141, paragrafo 4, CE (21).

#### C – Sulla disposizione che accorda una maggiorazione di anzianità per ragioni legate all'educazione dei figli

26. La seconda questione, in sostanza, verte sul punto se il principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile, enunciato all'articolo 141 CE, vada interpretato nel senso che una disposizione quale l'articolo 15 del decreto relativo ai funzionari degli enti locali determini una discriminazione indiretta contraria a tale principio, in virtù delle condizioni - relative, in particolare, all'interruzione dell'attività

lavorativa per almeno due mesi nell'ambito di uno dei cinque tipi di congedo elencati - alle quali tale disposizione subordina il diritto ad una maggiorazione di anzianità di quattro trimestri per aver provveduto all'educazione di uno o più figli.

27. I coniugi Leone e la Commissione sono dell'avviso che la suddetta questione debba essere risolta positivamente. Essi, a sostegno dell'argomentazione secondo la quale il diritto dell'Unione dovrebbe condurre alla disapplicazione di disposizioni come quella controversa, sostengono che una forma di discriminazione indiretta deriverebbe dall'assenza di una disciplina che accordi ai funzionari di sesso maschile la possibilità di beneficiare, nell'ipotesi della nascita di un figlio, di un congedo retribuito di due mesi equivalente al congedo di maternità riconosciuto ai funzionari di sesso femminile. Il governo francese è di parere opposto.

28. Da parte mia, ritengo importante precisare che, qualora l'interpretazione proposta dai coniugi Leone e dalla Commissione venisse accolta dalla Corte, l'effetto che in pratica ne deriverebbe sarebbe quello che a un funzionario basterebbe invocare la propria qualità di padre per poter beneficiare della maggiorazione prevista dalla disposizione controversa, come sostiene di poter fare il sig. Leone.

29. Orbene, un siffatto approccio mi sembra inconciliabile con la posizione assunta dalla Corte nella menzionata sentenza Griesmar. Seguendo il ragionamento della Corte, il fatto che la concessione di una maggiorazione di anzianità connessa con l'educazione dei figli, analoga a quella controversa, sia subordinata ad un *particolare investimento* del funzionario interessato nell'educazione dei propri figli, e non sia percepita in virtù della semplice qualità di genitore, è compatibile con il principio di parità di retribuzione. La Corte, infatti, ha riconosciuto l'esistenza di una discriminazione diretta solo qualora la disposizione controversa riservi il beneficio della maggiorazione ai funzionari di sesso femminile che possiedono lo status di madri escludendo, in tal modo, tutti i funzionari di sesso maschile, *ivi compresi coloro che abbiano effettivamente sospeso la propria attività professionale per darsi carico dell'educazione dei propri figli e che, in ragione di tale scelta, abbiano eventualmente compromesso la propria carriera* (22).

30. In seguito a tale sentenza, il legislatore francese ha modificato le disposizioni controverse, vale a dire quelle di cui all'articolo L. 12 del codice delle pensioni (23), nonché altre disposizioni che, del pari, limitavano il diritto ad una maggiorazione di anzianità. È per questa ragione che l'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali, oggetto della presente causa, è stato adottato proprio in quello stesso periodo (24) e in termini in larga misura identici. Esiste, chiaramente, un collegamento di tipo normativo tra la previsione legislativa della maggiorazione risultante dal codice delle pensioni così modificato e quella oggetto della seconda questione pregiudiziale (25), collegamento che è stato rafforzato in occasione di una riforma successiva alla controversia principale (26).

31. Oltre che su questi collegamenti, intendo porre l'accento sulla prossimità sostanziale sussistente tra la maggiorazione d'anzianità prevista dagli articoli L. 12 e R. 13 del codice delle pensioni, nella versione oggetto della citata causa Amédée, e quella prevista dall'articolo 15 del decreto, di cui è causa, invece, nel caso di specie. Infatti, nonostante i vantaggi previsti, rispettivamente, dalle due serie di disposizioni presentino talune differenze dal punto di vista di loro effetti, le condizioni per accedervi sono identiche, in particolare con riguardo alla durata dell'interruzione dell'attività lavorativa e all'elenco dei tipi di congedo conferenti il diritto alla maggiorazione in parola.

32. Tenuto conto del fatto che solo tali condizioni sono messe in questione nella presente controversia e considerata altresì l'analogia esistente a tal riguardo tra l'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali e le disposizioni prese in esame nella citata

causa Amédée, ripropongo, dunque, mutatis mutandis, l'opinione che avevo sviluppato nelle conclusioni presentate nell'ambito di tale causa, ormai cancellata dal ruolo.

33. Al riguardo, ricordo che, secondo giurisprudenza costante della Corte (27), è fondamentale, perché possa configurarsi un'ipotesi di discriminazione indiretta secondo il diritto dell'Unione, che le rispettive situazioni in cui si trovano le categorie messe a confronto siano comparabili. Pertanto, solo nell'eventualità di una possibile comparazione tra la situazione dei lavoratori di sesso femminile e quella dei lavoratori di sesso maschile, l'articolo 141 CE osta, secondo la Corte, ad un provvedimento nazionale che, per quanto formulato in modo neutro, come quello in oggetto, pregiudicherebbe, di fatto, dal punto di vista della loro carriera lavorativa, una percentuale molto più elevata di persone appartenenti ad un sesso piuttosto che all'altro, senza che la differenza di trattamento sia giustificata da fattori oggettivi (28).

34. Orbene, continuo a ritenere, per le stesse ragioni che ho espresso nella sentenza Amédée (29), che la situazione dei funzionari di sesso femminile che hanno assunto l'onere dell'educazione dei propri figli nell'ambito di un congedo di maternità obbligatorio, e quella dei funzionari di sesso maschile che, come il sig. Leone, non sono in grado di provare di aver assunto tale onere, non sono comparabili in riferimento alle condizioni di accesso al regime di maggiorazione previsto dalla disposizione controversa. Allo stesso modo non sono comparabili, da una parte, la situazione di un padre o di una madre che abbiano interrotto la propria attività lavorativa e, dall'altra, quella dei genitori che non abbiano agito in tal senso. Certamente, non si può negare che un padre sia in grado di occuparsi dei propri figli tanto dal punto di vista economico che affettivo, al pari di una madre. Tuttavia, la questione è un'altra, dato che il criterio essenziale, come la Corte ha più volte affermato, è quello della rinuncia alla carriera professionale per dedicarsi all'educazione dei propri figli, il che legittima la previsione di una compensazione nell'ambito della pensione di vecchiaia (30). In assenza di comparabilità delle due situazioni, l'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali non sarebbe in grado di determinare una differenza di trattamento a danno dei funzionari di sesso maschile e dunque una forma di discriminazione indiretta vietata ai sensi dell'articolo 141 CE.

35. Inoltre, emerge da diversi dati statistici, sia riportati nelle osservazioni presentate dai coniugi Leone (31) sia tratti da una fonte ufficiale recente (32), e cioè che in Francia sono soprattutto i lavoratori di sesso femminile ad interrompere l'attività professionale o a ridurre semplicemente l'orario di lavoro per dedicarsi all'educazione dei figli e ciò indipendentemente dal fatto che tale scelta possa arrecare loro un pregiudizio in termini di carriera e dal percepimento o meno, a fronte della scelta stessa, di un vantaggio economico. In tali circostanze, è inevitabile che qualsivoglia misura nazionale che, al pari di quella controversa, sia subordinata al requisito che il congedo sia legato a ragioni di tipo familiare, risulti più frequentemente vantaggiosa nei confronti delle donne che degli uomini (33). Così, anche nell'eventualità che il congedo di maternità non figurasse nell'elenco dei tipi di congedo che attribuiscono il diritto alla maggiorazione controversa, essendo le altre condizioni mantenute peraltro invariate, i funzionari di sesso femminile sarebbero, comunque, quasi i soli a poter beneficiare di tale misura, dal momento che, in pratica, è ancora raro che i funzionari di sesso maschile decidano di dedicarsi all'educazione dei figli come richiesto.

36. In altri termini, per poter affermare che non sussiste discriminazione indiretta in una siffatta fattispecie, occorrerebbe escludere l'esigenza - risultante dalla menzionata sentenza Griesmar - della prova di un investimento particolare del titolare della pensione nell'educazione dei propri figli, mentre la Corte non ha affatto inteso dichiarare che ogni padre dovrebbe aver diritto ad un vantaggio come quello controverso. In esito a un confronto con la realtà empirica, che dimostra che di fatto uno scarto tra l'implicazione delle donne e quella degli uomini persiste in Francia nonché in altri Stati membri (34), risulta a mio avviso impossibile ritenere che le condizioni alle quali il legislatore ha subordinato la maggiorazione



controversa siano discriminatorie senza, allo stesso tempo, riconoscere che la necessità in tal senso formulata in tale sentenza implicherebbe di per sé una discriminazione indiretta a danno dei funzionari di sesso maschile.

37. Di conseguenza, propongo di risolvere la seconda questione nel senso che il principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, enunciato all'articolo 141, paragrafo 1, CE, non risulta violato dai provvedimenti nazionali che istituiscono una maggiorazione per ragioni legate all'educazione dei figli a condizioni quali quelle previste all'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali.

*D – Sulla disposizione che accorda il prepensionamento con godimento immediato della pensione per l'educazione dei figli*

38. La prima questione, in sostanza, pone il problema di stabilire se l'articolo 141 CE debba essere interpretato nel senso che disposizioni quali gli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni determinano una discriminazione indiretta contraria al principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile, enunciato nello stesso articolo, in ragione delle condizioni alle quali subordinano il diritto del titolare della pensione, che si è dedicato all'educazione di almeno tre figli, di beneficiare del prepensionamento con godimento della pensione senza la necessità di soddisfare alcun requisito legato all'età.

39. I coniugi Leone e la Commissione ritengono che la questione dovrebbe essere risolta positivamente, mentre il governo francese, che propone di trattare le prime due questioni congiuntamente, sostiene che i citati articoli del codice delle pensioni non diano luogo ad una discriminazione indiretta.

40. Sono anch'io di quest'ultimo avviso, e ciò per ragioni analoghe a quelle che ho esposto in merito alla disposizione di cui tratta la seconda questione, e indipendentemente dal fatto che quest'ultima presenti un certo numero di differenze rispetto alle disposizioni di cui agli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni (35). Infatti, tali differenze non sono a mio avviso determinanti, dal momento che interessano indistintamente sia i lavoratori di sesso femminile che i lavoratori di sesso maschile.

41. È pur vero che la Corte è già stata chiamata a pronunciarsi, nella menzionata sentenza Mouflin, sulla questione se il principio della parità di retribuzione enunciato all'articolo 119 CE (divenuto poi articolo 141 CE, senza ulteriori modifiche) osti alle condizioni di accesso al prepensionamento previste all'articolo L. 24, paragrafo I, 3° comma, del codice delle pensioni. Tuttavia, tale sentenza non risulta particolarmente utile ai fini della soluzione della presente questione, poiché, da una parte, fa riferimento alla versione in vigore all'epoca della causa principale, vale a dire precedentemente alla riforma conseguente a tale sentenza, che ha introdotto proprio le disposizioni applicabili al caso di specie, e, dall'altra, si basa su un criterio totalmente diverso da quello connessi all'educazione dei figli, oggetto della presente controversia (36).

42. I coniugi Leone e la Commissione sostengono che nella presente causa si configuri un'ipotesi discriminazione indiretta in virtù della condizione imposta a ciascun soggetto interessato di aver interrotto la propria attività lavorativa per un periodo continuativo di almeno due mesi, immediatamente successivo alla nascita di ciascun figlio (37) e nell'ambito di una delle sei categorie di congedo ammissibili (38). Essi sostengono che tali condizioni sarebbero sistematicamente soddisfatte da lavoratori di sesso femminile, obbligati per legge a fruire di un congedo di maternità retribuito, e più difficilmente da lavoratori di sesso maschile, i quali possono decidere di non interrompere la propria attività lavorativa e anche qualora lo facciano non hanno sempre diritto ad una retribuzione.

43. Da parte mia, ritengo che gli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni non determinino una discriminazione che sarebbe vietata dall'articolo 141 CE, e ciò per due principali ragioni, che si collegano ai motivi che ho espresso nelle conclusioni relative alla causa Amédée, cit.

44. In primo luogo, a proposito dei titolari della pensione che sono genitori di figli biologici, occorre riconoscere che sono le donne a soddisfare con più facilità le condizioni previste dalle disposizioni in causa e che godono di una sorta di presunzione di interruzione d'attività lavorativa a titolo di congedo di maternità (39). Tuttavia, un siffatto trattamento differenziato non può costituire una discriminazione indiretta, dal momento che esso altro non è che la necessaria conseguenza del fatto che, specialmente per quanto riguarda il congedo di maternità (40), i lavoratori di sesso femminile e quelli di sesso maschile si trovano in situazioni diverse e non comparabili.

45. Infatti, tale trattamento differenziato trae la sua origine e fonda la propria giustificazione nella finalità legittima, d'altronde imposta da norme di carattere internazionale (41), di compensare il pregiudizio in termini professionali subito sistematicamente da un lavoratore di sesso femminile che, in quanto madre biologica, è per legge esposto ad un allontanamento dal posto di lavoro per un periodo di otto settimane consecutive e ripetibile almeno tre volte, in ipotesi, nella presente fattispecie (42). Per contro, un lavoratore di sesso maschile può liberamente decidere di chiedere o meno un periodo di congedo per motivi familiari e, eventualmente, optare per una durata inferiore a quella del congedo di maternità. È pertanto legittimo richiedere che un padre biologico abbia effettivamente scelto di interrompere la propria attività lavorativa per dedicarsi all'educazione dei propri figli per un periodo di tempo di durata equivalente a quello della madre biologica, per configurare la sussistenza di un pregiudizio professionale di pari natura e l'eventuale necessità di compensarlo con le stesse modalità adottate con i lavoratori di sesso femminile .

46. In secondo luogo, a proposito di titolari di pensioni genitori di figli non biologici, le condizioni previste a tal riguardo dagli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni non sono in alcun modo suscettibili di essere soddisfatte più facilmente da lavoratori di sesso femminile che da lavoratori di sesso maschile. Infatti, i quattro tipi di congedo familiare in tal caso rilevanti (43) sono parimenti liberamente accessibili ai funzionari dell'uno e dell'altro sesso, pur essendo soprattutto le donne a servirsi di tale opportunità. Inoltre, come osserva il governo francese, ciascuno di questi tipi di congedo permette indistintamente a colui o colei che fa ricorso ad una tale opportunità di soddisfare automaticamente la condizione relativa alla durata minima dell'interruzione dell'attività lavorativa prescritta nelle suddette disposizioni.

47. Di conseguenza, a mio avviso la prima questione dev'essere risolta nel senso che il principio di parità della retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, enunciato all'articolo 141, paragrafo 1, CE non risulta violato da provvedimenti nazionali che autorizzano l'accesso al prepensionamento con godimento immediato della pensione, in condizioni quali quelle risultanti dall'applicazione del combinato disposto delle disposizioni di cui agli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni.

*E – Sulla giustificazione della discriminazione indiretta eventualmente determinata dalle disposizioni in questione*

48. Alla luce della soluzione in senso negativo che suggerisco di dare alle prime due questioni, ritengo che non sia necessario rispondere alla terza questione, alla quale è stato espressamente attribuito un carattere sussidiario da parte del giudice del rinvio.

49. Con l'ultima questione si chiede alla Corte se la o le discriminazioni indirette eventualmente riconosciute in esito all'esame della prima e della seconda questione possano essere giustificate mediante l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 141, paragrafo 4, CE. I coniugi Leone e la Commissione ritengono che a tale questione debba essere data soluzione negativa.

50. Il citato paragrafo 4 consente agli Stati membri di derogare al principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile mediante la salvaguardia o l'adozione di provvedimenti che accordano specifiche agevolazioni volte a compensare svantaggi subiti a livello professionale da taluni lavoratori (44).

51. Inoltre, la Corte, nella sua giurisprudenza (45), ha specificato che i provvedimenti miranti a giustificare una deroga al suddetto principio devono non solo prevedere una finalità neutra e legittima ma altresì prescrivere dei mezzi proporzionati, vale a dire tanto appropriati quanto indispensabili al suo perseguimento.

52. Nel caso specifico, si tratta di stabilire se le due categorie di provvedimenti oggetto della controversia potrebbero, entrambe, costituire, a favore dei funzionari di sesso femminile che hanno avuto uno o più figli, un'azione positiva idonea a compensare i pregiudizi eventualmente subiti da queste ultime dal punto di vista professionale a causa di un periodo di allontanamento dal posto di lavoro per ragioni legate al parto o alla crescita dei figli.

53. Osservo che l'articolo 141, paragrafo 4, CE riguarda delle «misure che prevedano vantaggi specifici *diretti* (...) a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali» (sottolineature mie). Ciò può apparire poco compatibile con il caso di provvedimenti di cui si sospetti, come nella presente causa, di essere indirettamente discriminatori. In tal caso, infatti, non occorre andare a ricercare la volontà del legislatore di salvaguardare o adottare dei provvedimenti positivi miranti ad agevolare il genere svantaggiato dal punto di vista professionale, non essendo richiesto alcun elemento volontario. È quindi sufficiente caratterizzare l'esistenza di un effetto concreto lesivo della parità di retribuzione. Tanto la formulazione quanto la genesi di tale disposizione inducono a ritenere che essa sia applicabile maggiormente a casi di discriminazione diretta. Tuttavia, per quanto di mia conoscenza, la Corte non ha mai esplicitamente escluso l'applicabilità di tale disposizione a casi di discriminazione indiretta.

54. Nell'eventualità in cui la Corte decida di non adottare le proposte da me formulate in merito alla risoluzione delle prime due questioni, ricordo di aver già espresso la mia posizione, nell'ambito delle mie conclusioni relative alla già citata causa Amédée, in ordine alla previsione legislativa di una maggiorazione d'anzianità per ragioni legate all'educazione dei figli, risultante dall'applicazione del combinato disposto degli articoli L.12, lettera b e R.13 del codice delle pensioni (46), oggetto di tale sentenza.

55. A tal riguardo, ho fatto presente che, qualora la Corte ritenesse necessario risolvere la seconda questione sollevata in tale causa, il cui contenuto è, tra l'altro, sostanzialmente analogo a quello della terza questione nel caso in esame, avrebbe dovuto seguire l'approccio negativo adottato nella menzionata sentenza Griesmar (47). Tenuto conto che esistono sufficienti analogie tra la disposizione risultante dal codice delle pensioni e quella di cui all'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali (48), oggetto del caso di specie, confermo il parere espresso riguardo a quest'ultima disposizione.

56. A mio avviso, lo stesso dovrebbe valere, *mutatis mutandis*, per gli altri provvedimenti controversi nella presente causa, vale a dire quelli in materia di prepensionamento con godimento immediato della pensione, previsti agli articoli L. 24 e R. 37 del codice delle pensioni. Anche tali provvedimenti, infatti, non sono tali da porre rimedio (49) alle difficoltà

che i funzionari di sesso femminile possono trovarsi ad affrontare nel corso della loro carriera professionale in ragione del congedo richiesto per motivi familiari, come previsto all'articolo 141, paragrafo 4, CE, quale interpretato nella menzionata sentenza Greismar (50).

57. Ricordo, tuttavia, conformemente all'analisi compiuta nella menzionata causa Amédée (51), che la sentenza Griesmar ha erroneamente effettuato una astrazione dal fatto che concedere vantaggi sotto forma di diritti complementari accordati al momento del pensionamento permette di evitare un irrigidimento delle disparità di retribuzione che, notoriamente, colpiscono più frequentemente i lavoratori di sesso femminile, e ciò in particolar modo quando questi ultimi hanno interrotto la propria carriera professionale per assumere l'onere dell'educazione dei figli. Aggiungo che, tenuto conto della composizione del collegio che ha pronunciato tale sentenza, un eventuale rovesciamento della giurisprudenza che vi è contenuta dovrebbe, a mio avviso, poter essere effettuato solo da parte della grande camera della Corte (52).

58. Infine, intendo precisare che, ove si volesse ritenere che le due categorie di provvedimenti controversi rispondano alla finalità legittima di operare una compensazione del pregiudizio subito in ragione del genere, ai sensi della giurisprudenza in materia di discriminazione indiretta, tali provvedimenti mi sembrano tanto appropriati quanto proporzionati. In tal senso, rilevo che il pregiudizio professionale risultante dall'educazione dei figli è di fatto subito ancora oggi soprattutto dalle donne (53) e che tale situazione è suscettibile di perdurare fintantoché l'asimmetria tra i comportamenti maschili e femminili quanto alla suddivisione delle mansioni non conoscerà un'evoluzione o fintantoché non verranno adottati dei provvedimenti di diversa natura, quali ad esempio l'introduzione di un congedo di paternità a carattere obbligatorio, la previsione di forme di congedo parentale esclusivi tali da spronare le coppie ad optare per un'interruzione dell'attività lavorativa da parte del padre, o l'attuazione di meccanismi miranti a ristabilire un equilibrio dei costi connessi al congedo familiare fra i settori in cui la manodopera è principalmente femminile e quelli ove invece è essenzialmente maschile.

## V – Conclusione

59. Alla luce delle suesposte considerazioni, propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali sollevate dalla Cour administrative d'appel di Lione nei termini seguenti:

- 1) L'articolo 141 CE va interpretato nel senso che il principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile non osta all'adozione di misure nazionali quali quelle risultanti dall'applicazione del combinato disposto dell'articolo L. 24 e dell'articolo R. 37 del code des pensions civiles et militaires de retraite.
- 2) L'articolo 141 CE va interpretato nel senso che il principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile non osta all'adozione di misure nazionali quali quelle risultanti dalle disposizioni dell'articolo 15 del decreto n. 2003-1306 , del 26 dicembre 2003, relativo al regime pensionistico dei dipendenti iscritti alla Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
- 3) Tenuto conto della risposta negativa apportata alle prime due questioni, non occorre rispondere alla terza questione sollevata dal giudice del rinvio.

---

1 – Lingua originale: il francese.

---

2 Conclusioni presentate il 15 dicembre 2011, nella causa Amédée (C-572/10).

---

3 Con ordinanza del 28 marzo 2012, tale causa è stata cancellata dal ruolo, in virtù del ritiro della domanda da parte del giudice del rinvio a seguito dell'annullamento della decisione di rinvio nel giudizio d'appello.

---

4 Il giudice del rinvio fa riferimento all'articolo 157, paragrafo 4, TFUE, ma ricordo che tale disposizione non è applicabile *rationae temporis* (v. paragrafo 1 delle presenti conclusioni).

---

5 Legge finanziaria di rettifica per il 2004 (GURF del 31 dicembre 2004, pag. 22522).

---

6 Decreto adottato ai fini dell'applicazione dell'articolo 136 della legge n. 2004-1485 e recante modifiche al codice delle pensioni civili e militari (GURF dell'11 maggio 2005, pag. 8174).

---

7 In deroga al comma precedente, per taluni dei figli elencati all'articolo L. 18, paragrafo II, del codice delle pensioni, accuditi dall'interessato nelle circostanze di cui al paragrafo III del medesimo articolo - fra i quali non figurano i figli biologici come quelli considerati nel caso di specie - l'interruzione dell'attività lavorativa deve intervenire prima del compimento del loro sedicesimo anno di età o prima del compimento dell'età in cui non sono più considerati a carico.

---

8 GURF del 30 dicembre 2003, pag. 22477.

---

9 Il Sig. e la Sig.ra Leone precisano, nelle proprie osservazioni, che quest'ultima lamenta, insieme al marito, di aver subito anch'essa un danno a causa della decisione di rigetto, nella misura in cui tale decisione avrà, alla morte del sig. Leone, delle ripercussioni negative sull'importo della pensione di reversibilità che la stessa potrebbe percepire in modo proporzionale alle maggiorazioni connesse all'educazione dei figli.

---

10 Più precisamente, i coniugi Leone hanno chiesto che lo Stato francese venga dichiarato responsabile e condannato a versare un'indennità fissata provvisoriamente in un importo complessivo di EUR 86.595, oltre interessi al tasso legale.

---

11 Il contenuto degli articoli L. 12 e R. 13, che non sono direttamente oggetto del presente rinvio pregiudiziale, è riportato al paragrafo 7 e segg. delle mie conclusioni rese nell'ambito della causa Amédée, cit..

---

12 Tuttavia, la CNRACL non si pronuncia sulle soluzioni da apportare alle questioni pregiudiziali.

---

13 Il governo francese sottolinea che il giudice del rinvio si limita a riprodurre le argomentazioni delle parti principali, nonché le disposizioni nazionali invocate, invece di identificare, pur sinteticamente, gli effetti prodotti da quest'ultime che sarebbero, a suo avviso, suscettibili di dare luogo ad una forma di discriminazione indiretta, alla luce dei criteri formulati nella giurisprudenza della Corte.

---

14 Il governo francese fa riferimento alle sentenze del Conseil d'Etat del 29 dicembre 2004, D'Amato (ricorso n. 265097); del 6 dicembre 2006, Delin, (ricorso n. 80681) nonché del 6 luglio 2007, Fédération générale des fonctionnaires Force Ouvrière e a. (ricorsi congiunti n. 281147 e 282169).

[15](#) Si ricorda che solo la decisione di rinvio è notificata alle parti della controversia principale e agli altri soggetti interessati ai sensi dell'articolo 23 dello statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, in particolare agli Stati membri, al fine di raccogliere loro eventuali osservazioni scritte.

---

[16](#) V., in particolare, le sentenze del 23 marzo 2006, Enirisorse (C-237/04, Racc. pag. I-2843, punti da 17 a 19) dell'8 settembre 2009, Liga Portuguesa de Futebol Profissional e Bwin International (C-42/07, Racc. pag. I-7633, punto 41), nonché quella del primo dicembre 2011, Painer (C-145/10, Racc. pag. I-12533, punti 46 e segg., e giurisprudenza citata). Queste sentenze hanno ad oggetto una versione del regolamento anteriore a quella applicabile al caso di specie (GU 2012 L 265, pag. 24), ma restano pertinenti.

---

[17](#) V., a proposito della maggiorazione d'anzianità allora prevista all'articolo L. 12 lettera b del codice delle pensioni, la sentenza del 29 novembre 2001, Griesmar (C-366/99, Racc. pag. I-9383, punti 25 e segg.) e a proposito del diritto alla pensione di vecchiaia con godimento immediato come risultante all'epoca dall'articolo L. 24, paragrafo I, 3° comma, lettera b del suddetto codice, la sentenza del 13 dicembre 2001, Mouflin (C-206/00, Racc. pag. I-10201, punti 20 e segg.).

---

[18](#) V., in particolare, le sentenze del 26 marzo 2009, Commissione/Grecia (C-559/07, punti 42, 47 e segg., nonché la citata giurisprudenza) e del 22 novembre 2012, Elbal Moreno (C-385/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punti da 19 a 26).

---

[19](#) Conformemente alle definizioni contenute, tra l'altro, all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e b), Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, 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).

---

[20](#) V., in particolare, le sentenze del 27 maggio 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, Racc. pag. I-5861, punto 12); del 10 marzo 2005, Nikoloudi (C-196/02, Racc. pag. I-1789, punti 44 e 57), nonché quella del 20 ottobre 2011, Brachner (C-123/10, Racc. pag. I-10003, punti 55 e 56).

---

[21](#) Questa possibilità di apportare delle deroghe a titolo di «azioni positive» è riaffermata nel diritto derivato (v., tra l'altro, gli articoli 22 e 3 della direttiva 2006/54).

---

[22](#) V. punti 52 e segg. di questa sentenza, in particolare il punto 57, ove la Corte ha considerato che l'articolo L.12, lettera b, del codice delle pensioni, nella versione allora in vigore, non permetteva a un funzionario di sesso maschile che si trovava in una situazione di svantaggio dal punto di vista professionale per essersi dedicato all'educazione dei figli, di richiedere la maggiorazione controversa nella causa principale, anche nella circostanza in cui fosse in grado di provare di aver effettivamente assunto tale impegno.

---

[23](#) Modifica introdotta dalla legge n. 2003/775 del 21 agosto 2003, di riforma del sistema pensionistico (GURF del 22 agosto 2003, pag. 14310) e dal decreto, n. 2003-1305 del 26 dicembre 2003, adottato ai fini dell'applicazione della legge n. 2003-775 e di modifica del codice delle pensioni civili e militari (GURF del 30 dicembre 2003, pag. 22473), che ha introdotto nel codice delle pensioni un nuovo articolo R. 13, il quale definisce le condizioni cui è subordinata la concessione della maggiorazione prevista dal menzionato articolo L. 12.

---

[24](#) Ricordo che anche il decreto n. 2003-1306 è stato emanato il 26 dicembre 2003.

---

[25](#) Così, nella parte iniziale dell'articolo 15 di tale decreto, si specifica che le maggiorazioni in esso elencate «si aggiungono, alle condizioni previste per i funzionari statali» Inoltre, all'articolo 25, paragrafo I, si precisa che «le disposizioni del paragrafo I dell'articolo L.24 del [codice delle pensioni] si applicano ai funzionari indicati all'articolo 1 del presente decreto».

---

[26](#) Un esplicito rinvio alle «condizioni fissate all'articolo R.13 del codice delle pensioni», infatti, è stato introdotto dall'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali, con efficacia a decorrere dal primo luglio 2011, con decreto n. 2010-1740, del 30 dicembre 2010, rdi applicazione di diverse disposizioni della legge n. 2010-1330 del 9 novembre 2010, di riforma delle pensioni dei funzionari, dei militari e dei lavoratori di stabilimenti industriali dello Stato (JORF n. 303, del 31 dicembre 2010, testo n. 93), contemporaneamente alle modifiche introdotte nel suddetto codice (v. nota a piè di pagina 41 delle conclusioni presentate nella causa Amédée, cit.).

---

[27](#) In particolare, sentenze del 16 settembre 1999, Abdoulaye e a. (C-218/98, Racc. pag. I-5723, punto 16) nonché del 28 febbraio 2013, Kenny e.a. (C-427/11, non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 19 e segg.).

---

[28](#) In particolare la sentenza Nikoloudi, cit. (punti 44 e 47).

---

[29](#) V. paragrafi 31 e segg. delle mie conclusioni nella già citata sentenza Amédée.

---

[30](#) A proposito delle situazioni di svantaggio a livello professionale in cui si vengono a trovare le donne in maternità e delle eventuali compensazioni previste, v., in particolare, le sentenze del 12 luglio 1984, Hofmann (184/83, Racc. pag. 3047, punto 27); del 17 ottobre 1995, Kalanke (C-450/93, Racc. pag. I-3051, punti 18 e segg.), nonché Abdoulaye e a., cit. (punto 19).

---

[31](#) I coniugi Leone fanno presente che, in base a dati statistici relativi all'anno 2007, un congedo parentale sarebbe stato richiesto per il 94% da donne e solo per il 6% da uomini e che, più in generale, durante il periodo dal 2007 al 2011, le assenze sul lavoro dovute a motivi familiari avrebbero interessato in misura maggiore le donne (dal 99 al 100%) rispetto gli uomini (dallo 0 al 2%).

---

[32](#) Un rapporto dell'Institut national de la statistique et de études économiques [Istituto nazionale di statistica e di studi economici] (Insee) mette in luce il fatto che «[a] dispetto [...] dei diritti alle prestazioni familiari per figli a carico [che riducono le differenze in termini di durata della contribuzione], l'importo della pensione percepita dalle donne [cioè esclusa da quella di reversibilità] è di gran lunga inferiore a quella percepita dagli uomini. Anche se tale scarto è suscettibile di ridursi progressivamente nel tempo, tale situazione resterà immutata per la generazione di donne attualmente attive dal punto di vista professionale». Tale rapporto precisa inoltre che «è tuttora assai frequente che una donna abbandoni temporaneamente il proprio lavoro nel periodo successivo al parto» e che nel 2010, il 31% delle donne, a fronte del 7% degli uomini, ha optato per un lavoro a tempo parziale per dedicarsi alla crescita dei figli, tenendo a mente che tale percentuale si eleva fino al 47% per le donne che hanno tre o più figli. (v. *Femmes et hommes – Regards sur la parité- Édition 2012*, Insee Références, paris, 2012, in particolare pag. 39 e segg. e pag. 112).

---

[33](#) Queste sole circostanze spiegano come, in base ai dati statistici riportati dai coniugi Leone, a partire dall'entrata in vigore dell'articolo 15 del decreto, nell'ambito del servizio pubblico ospedaliero le donne avrebbero percepito, in media, 6,9 trimestri di maggiorazioni connesse all'educazione dei figli, mentre gli uomini non ne avrebbero percepita alcuna.

---

[34](#) Secondo uno studio condotto dall'Insee, in Francia, «dopo la nascita di un figlio, solo un uomo su nove contro una donna su due riduce o interrompe temporaneamente la propria attività lavorativa» e tale proporzione è ancora più significativa in Germania, in Svezia e nel Regno Unito (v. Insee Première, n. 1454, giugno 2013, <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1454/ip1454.pdf>). Allo stesso modo, la comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, intitolata «Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015» (COM [2010] 491 definitivo, pag. 7) sottolinea che “[m]olte donne lavorano a metà tempo o con contratti atipici. Anche se ciò consente loro di rimanere sul mercato del lavoro mentre gestiscono le responsabilità familiari, può avere ripercussioni negative sulla loro retribuzione, carriera professionale, prospettive di promozione e pensione».

---

[35](#) Le condizioni per l'accesso al sistema di maggiorazione, previste all'articolo 15 del decreto relativo ai dipendenti degli enti locali, sono sostanzialmente analoghe a quelle per l'accesso al prepensionamento previste agli articoli L.24 e R.37, salvo tre principali differenze. La prima riguarda il fatto che, mentre per l'ottenimento della maggiorazione l'interessato deve aver accaduto almeno un figlio, l'accesso al prepensionamento richiede che i figli siano almeno tre. La seconda differenza consiste nel fatto che, diversamente da quanto è richiesto per la concessione di una maggiorazione, nel prepensionamento la condizione dell'interruzione dell'attività lavorativa deve verificarsi in un lasso di tempo determinato e strettamente connesso alla nascita del figlio o all'integrazione di quest'ultimo nel nucleo familiare, in caso di adozione. La terza differenza risiede nel fatto che, contrariamente a quanto avviene per la concessione della maggiorazione, taluni periodi di tempo che non hanno dato luogo ad una contribuzione obbligatoria vengono equiparati all'interruzione dell'attività lavorativa e dando diritto al prepensionamento.

---

[36](#) In questa sentenza, infatti, la Corte ha stabilito che il principio di parità di retribuzione era violato dall'articolo L. 24 del codice delle pensioni allora in vigore nella misura in cui riservava il diritto alla pensione di vecchiaia con godimento immediato ai soli funzionari di sesso femminile il cui coniuge fosse affetto da infermità o da malattia incurabile che lo impossibilitasse a svolgere qualsiasi tipo di professione, privando così i funzionari di sesso maschile che si trovavano nella stessa situazione della possibilità di fruire di tale beneficio.

---

[37](#) Vale a dire nel periodo intercorrente tra la quarta settimana anteriore alla nascita (o all'adozione) e la sedicesima settimana successiva (alla nascita o all'adozione).

---

[38](#) Vale a dire un congedo per maternità, un congedo di paternità, un congedo d'adozione, un congedo parentale, un congedo di presenza parentale o una messa in aspettativa per accudire un minore di età inferiore ad otto anni.

---

[39](#) A questo riguardo, v. paragrafo 44 delle mie conclusioni nella causa Amédée, cit.

---

[40](#) Sulle caratteristiche e sulle finalità di tale congedo, quali riconosciute dalla Corte, v., in particolare, la sentenza del 19 settembre 2013, Betriu Montull (C-5/12, non ancora pubblicata nella Raccolta, punti 49 e segg., e la giurisprudenza citata).

---

[41](#) Ricordo che il diritto ad un congedo di maternità obbligatorio e retribuito è previsto tanto dal diritto dell'Unione che dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (v. paragrafi 33 e segg. delle conclusioni che ho presentato nella causa Amédée, cit.).

---



[42](#) Stante che il diritto al prepensionamento in parola è riconosciuto solo nel caso in cui l'interessato(a) abbia avuto almeno tre figli a carico.

---

[43](#) Il congedo di maternità ed il congedo di paternità non sono riconosciuti a tale categoria di genitori.

---

[44](#) L'articolo 141, paragrafo 4, CE riprende, anche se in termini più generali, la possibilità di deroga prevista, anche se solo in favore delle donne, all'articolo 6, paragrafo 3, dell'accordo sulla politica sociale concluso fra gli Stati membri della Comunità europea, ad eccezione del Regno Unito e dell'Irlanda del Nord, (GU 1992, C 191, pag. 91, in prosieguo: l' «accordo sulla politica sociale»), fino all'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam il primo maggio 1999. L'articolo 23, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce altresì che «[i]l principio di eguaglianza [fra uomini e donne] non osta alla salvaguardia o all'adozione di provvedimenti accordanti specifici vantaggi in favore del sesso sotto-rappresentato».

---

[45](#) V., in particolare, la sentenza Kenny e a., cit. (punti 36 e 37, nonché la giurisprudenza citata).

---

[46](#) V. paragrafi 52 e segg. di tali conclusioni.

---

[47](#) Ai punti 56 e da 60 a 67, la Corte ha stabilito che un provvedimento come quello previsto all'articolo L. 12, nella sua versione allora applicabile alla causa principale, non potesse essere considerato adatto a compensare i pregiudizi eventualmente subiti dai funzionari di sesso femminile sul piano della carriera professionale, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 3, dell'accordo sulla politica sociale (equivalente all'articolo 141, paragrafo 4, CE) dal momento che si limitava ad accordare alle madri una maggiorazione d'anzianità al momento del pensionamento, senza prevedere delle misure espressamente volte ad arginare le difficoltà che le stesse potevano trovarsi a dover affrontare nel corso della propria vita professionale.

---

[48](#) A proposito di tali analogie, v. paragrafo 40 delle presenti conclusioni.

---

[49](#) La Commissione ritiene che il meccanismo del prepensionamento potrebbe anche, al contrario, avere come effetto quello di escludere i funzionari di sesso femminile dalla vita lavorativa e dalla possibilità di portare avanti una vera e propria carriera professionale.

---

[50](#) V. per analogia, poiché verte su un requisito d'età per il pensionamento che è diverso in base al sesso, la sentenza del 13 novembre 2008, Commissione/Italia (C-46/07, Racc. pag. I-151\*, punti 57 e 58).

---

[51](#) V. paragrafi 58 e 59 delle mie conclusioni in tale causa.

---

[52](#) Ibidem paragrafo 57.

---

[53](#) In tal senso, il considerando 22 della direttiva 2006/54 riporta, come azioni positive, che «[c]onsiderata l'attuale situazione, gli Stati membri dovrebbero mirare, anzitutto, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa».