

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

6 marzo 2014 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2006/54/CE 11 Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego – Corso di formazione per il conseguimento della nomina come dipendente pubblico di ruolo – Esclusione per assenza prolungata – Assenza dovuta a un congedo di maternità»

Nella causa C-595/12,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia), con ordinanza del 4 ottobre 2012, pervenuta in cancelleria il 19 dicembre 2012, nel procedimento

L N

contro

Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Tizzano, presidente di sezione, E. Levits, M. Berger, S. Rodin e F. Biltgen (relatore), giudici,
avvocato generale: J. Kokott
cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,
considerate le osservazioni presentate:

– per la Commissione europea, da C. Cattabriga e D. Martin, in qualità di agenti,
vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 2, paragrafo 2, lettera c), 14, paragrafo 2, e 15 della 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 (GU L 204, pag. 23).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra N e il Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (in prosieguo: l'«Amministrazione penitenziaria») avente ad oggetto l'esclusione della sig.ra N da un corso di formazione per l'assunzione della qualifica di vice commissario di polizia penitenziaria a seguito della sua assenza da detto corso per più di 30 giorni, assenza motivata da un congedo obbligatorio di maternità.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 2, 23, 25 e 28 della direttiva 2006/54 sono così formulati:

«(2) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato [CE], nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale “compito” e “obiettivo” della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività.

(...)

(23) Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva.

(...)

(25) Per chiarezza, è altresì opportuno prevedere esplicitamente la tutela dei diritti delle lavoratrici in congedo di maternità, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità nonché a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni lavorative cui dovessero aver avuto diritto durante la loro assenza.

(...)

(28) L'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento richiede che gli Stati membri istituiscano procedure adeguate».

4 L'articolo 1 della direttiva in parola così recita:

«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:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a renderne più efficace l'attuazione mediante l'istituzione di procedure adeguate».

5 L'articolo 2, paragrafo 2, lettera c), della stessa direttiva, dispone quanto segue:

«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/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)]».

6 L'articolo 14, della direttiva 2006/54 così recita:

«1. 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 141 del trattato;

(...)

2. Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, inclusa la relativa formazione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato».

7 L'articolo 15 di tale direttiva, relativo al rientro dal congedo di maternità, enuncia quanto segue:

«Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza».

Diritto italiano

8 Dall'ordinanza di rinvio risulta che, ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo del 21 maggio 2000, n. 146, recante «Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266» (GURI n. 132, dell'8 giugno 2000, pag. 3; in prosieguo: il «D. Lgs. n. 146/2000»), i vincitori del concorso per vice commissario penitenziario del ruolo direttivo ordinario della polizia penitenziaria sono immediatamente nominati vice commissari penitenziari in prova e devono frequentare un corso di formazione teorico-pratico della durata di dodici mesi, al termine del quale devono sostenere un esame. I candidati che superano tale esame sono nominati vice commissari, mentre, in caso contrario, devono partecipare al corso successivo.

9 Ai sensi dell'articolo 10, comma 2, dello stesso decreto legislativo:

«Il personale che, per giustificato motivo, è stato assente dal corso per più di trenta giorni è ammesso a frequentare un successivo corso. Il personale di sesso femminile, la cui assenza

oltre i trenta giorni è stata determinata da maternità, è ammesso a frequentare il corso successivo ai periodi d'assenza dal lavoro previsti dalle disposizioni sulla tutela delle lavoratrici madri».

10 L'articolo 3 del decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, intitolato «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53» (supplemento ordinario alla GURI n. 96, del 26 aprile 2001; in prosieguo: il «D. Lgs. n. 151/2001»), vieta qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso e ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità. L'articolo 16 di detto decreto legislativo impone un congedo di maternità obbligatorio vietando, in particolare, di adibire al lavoro le donne durante i tre mesi dopo il parto. Ai sensi dell'articolo 22, comma 3, del D. Lgs. n. 151/2001, i periodi di congedo di maternità devono essere computati per intero ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio delle interessate.

11 L'articolo 1494 del decreto legislativo del 15 marzo 2010, n. 66, recante «Codice dell'ordinamento militare» (supplemento ordinario alla GURI n. 106, dell'8 maggio 2010; in prosieguo: il «D. Lgs. n. 66/2010») prevede al suo comma 5, relativo al personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e al Corpo della Guardia di finanza che, in caso di maternità, tale personale sia dimesso dal corso che si svolga nel periodo seguente il parto, precisando tuttavia che, in caso di esito positivo dell'esame del corso successivo, l'interessata assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

12 La sig.ra N ha superato il concorso bandito il 20 aprile 2009 ai fini della nomina a vice commissario del ruolo direttivo ordinario della polizia penitenziaria ed è stata ammessa, in data 5 dicembre 2011, a partecipare al corso di formazione che doveva cominciare il successivo 28 dicembre.

13 Il 7 dicembre 2011 la sig.ra N ha partorito. In conformità alla normativa nazionale, essa è stata posta in congedo obbligatorio di maternità per un periodo di tre mesi, ossia fino al 7 marzo 2012.

14 Con atto del 4 gennaio 2012, l'Amministrazione penitenziaria le ha comunicato che, in applicazione dell'articolo 10, comma 2, del D. Lgs. n. 146/2000, decorsi i primi 30 giorni del periodo di congedo di maternità sarebbe stata dimessa dal corso di cui trattasi, con perdita della retribuzione. Vi si precisava che sarebbe stata ammessa di pieno diritto a frequentare il corso successivamente organizzato.

15 Con un primo ricorso, depositato il 27 febbraio 2012 presso il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, la sig.ra N ha impugnato l'atto del 4 gennaio 2012. Tale giudice è stato investito di un secondo ricorso, recante motivi aggiunti, diretto contro il decreto del 9 marzo 2012 del capo dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, con cui era stata definitivamente stabilita la dimissione dal corso della sig.ra N, pur essendole garantita la facoltà di frequentare il corso seguente, con perdita della retribuzione fino ad allora.

16 A sostegno dei suoi ricorsi la sig.ra Napoli ha rilevato, in via principale, che l'Amministrazione penitenziaria aveva erroneamente applicato l'articolo 10 del D. Lgs. n. 146/2000, in quanto tale disposizione imporrebbe di computare, quale assenza dal corso, i soli periodi di astensione facoltativa della lavoratrice madre, con esclusione del tempo di congedo obbligatorio prescritto per legge. In subordine, per il caso in cui i provvedimenti impugnati fossero stati ritenuti conformi a detto decreto legislativo, ella ha contestato la conformità di quest'ultimo alla Costituzione italiana.

17 Il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, statuendo in sede cautelare, ha respinto il motivo di ricorso invocato in via principale, ma accolto il motivo dedotto in subordine. Infatti, l'articolo 10 del D. Lgs. n. 146/2000 sarebbe incompatibile, segnatamente, con la direttiva 2006/54, quale interpretata dalla Corte nella sua sentenza del 16 febbraio 2006, Sarkatzis Herrero (C-294/04, Racc. pag. I-1513). Detto giudice ha ordinato la sospensione del citato decreto del 9 marzo 2012 e deciso quindi che la sig.ra N avrebbe dovuto essere riammessa al corso una volta terminato il periodo di congedo obbligatorio.

18 Nella sua ordinanza di rinvio detto giudice considera sia da escludere che l'articolo 10 del D. Lgs. n. 146/2000 possa essere interpretato in modo conforme alla Costituzione ed al

diritto dell'Unione. Infatti, la chiara lettera di detta disposizione, che rinvia ai periodi di assenza prescritti dalle norme poste a tutela delle lavoratrici madri, tra cui dovrebbe necessariamente rientrare l'articolo 16 del D. Lgs. n.151/2001 in tema di congedo obbligatorio per maternità, impedirebbe al giudice del rinvio di scegliere, tra i possibili significati dell'enunciato normativo in parola, quello più vicino ai principi costituzionali nazionali e ai principi fondamentali del diritto dell'Unione, salvo attribuire al testo della disposizione un significato non voluto dal legislatore. Inoltre, la realizzazione dell'obiettivo perseguito dall'articolo 10 del D. Lgs. n. 146/2000, ossia che ciascun vice commissario in prova maturi un'adeguata e completa formazione professionale prima di essere assegnato a compiti istituzionali, sarebbe compromessa non solo dalle astensioni facoltative, ma, nello stesso modo, da quelle obbligatorie.

19 Il giudice del rinvio precisa che esistono altre disposizioni nazionali relative, segnatamente, all'impiego nelle Forze armate, come l'articolo 1494, comma 5, del D. Lgs. n. 66/2010, che escludono dai corsi di formazione le donne che beneficiano del congedo di maternità obbligatorio. Tuttavia tale norma prevederebbe che, in caso di esito positivo dell'esame del corso successivo, la candidata interessata assuma l'anzianità relativa al corso di formazione originario. Questa disposizione, che avrebbe carattere generale nell'ordinamento militare, non sarebbe tuttavia direttamente applicabile al personale della polizia penitenziaria, che costituisce un corpo civile.

20 La sig.ra N subirebbe pertanto un pregiudizio, conseguente alla maternità, che la porrebbe in condizione peggiore rispetto ai colleghi di sesso maschile vincitori del medesimo concorso ed ammessi al corso di formazione originario. Anche supponendo che le si possa applicare, in via analogica, la garanzia prevista dall'articolo 1494, comma 5, del D. Lgs. n. 66/2010, in ordine alla decorrenza degli effetti giuridici della nomina, quest'ultima non determinerebbe una retrodatazione degli effetti economici. La sig.ra Napoli perderebbe necessariamente la retribuzione e i contributi previdenziali di cui avrebbe beneficiato se avesse potuto seguire il corso iniziale.

21 Il giudice del rinvio aggiunge inoltre che il diritto, riconosciuto alla lavoratrice esclusa da un primo corso a seguito di un congedo di maternità, di essere ammessa al corso successivo, non obbliga l'amministrazione interessata a organizzare tale corso. L'avvio del corso resterebbe subordinato alla valutazione discrezionale di detta amministrazione circa la necessità di coprire i posti vacanti, compatibilmente con le risorse economiche a tal fine disponibili. Di conseguenza, poiché potrebbero trascorrere molti anni tra un corso e il corso successivo, la facoltà per detta lavoratrice di frequentare un altro corso sarebbe incerta, con l'effetto che il pregiudizio da lei patito rischierebbe di assumere gravi dimensioni.

22 Certamente, garantendo alla stessa lavoratrice la facoltà di partecipare al corso successivo, la normativa italiana intenderebbe conciliare i diritti delle lavoratrici con l'interesse pubblico ad assumere nel corpo di polizia penitenziaria, per lo svolgimento dei compiti istituzionalmente previsti, soltanto candidati adeguatamente preparati attraverso il corso di formazione considerato. Tuttavia, si porrebbe la questione se il perseguimento di tale obiettivo di interesse pubblico possa giustificare il trattamento sfavorevole di una donna risultante dalla sua esclusione da un corso a causa di un congedo obbligatorio di maternità.

23 Alla luce di quanto sopra, il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
<1) [s]e l'articolo 15 della direttiva [2006/54] sia applicabile alla frequenza di un corso di formazione professionale inerente ad un rapporto di lavoro, e debba venire interpretato nel senso che, al termine del periodo di congedo [di maternità], la lavoratrice ha il diritto di essere riammessa al medesimo corso ancora in svolgimento, ovvero se possa essere interpretato nel senso che la lavoratrice può essere iscritta ad un corso successivo, anche se incerto perlomeno nel *quando*;
2) [s]e l'articolo 2, [paragrafo] 2, lettera c) della direttiva [2006/54], che reputa discriminatorio qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate al congedo di maternità, debba essere interpretato nel senso di assicurare alla lavoratrice una protezione assoluta, e non comprimibile in forza di divergenti interessi, contro qualsivoglia disegualianza di carattere sostanziale [sentenza del 30 aprile 1998, Thibault, C-136/95, Racc. pag. I-2011], così da ostare ad una normativa nazionale che, imponendo la dimissione da un corso professionale e nel contempo garantendo la facoltà di iscriversi al corso successivo, persegue l'obiettivo di assicurare una adeguata formazione, ma priva la lavoratrice della chance di accedere, in un tempo anteriore, ad

una nuova posizione lavorativa insieme ai colleghi di concorso e di corso di sesso maschile, percependo la relativa retribuzione;

3) [s]e l'articolo 14, [paragrafo] 2, della direttiva [2006/54], secondo il quale non è discriminatoria una differenza di trattamento fondata su caratteristiche costituenti requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa, debba essere interpretato nel senso di consentire allo Stato membro di ritardare l'accesso al lavoro in danno della lavoratrice che non abbia potuto godere di una formazione professionale completa a causa del congedo di maternità;

4) [in tale] ipotesi, pur ammessa astrattamente l'applicabilità dell'articolo 14, [paragrafo] 2, [della direttiva 2006/54] al caso (...) delineato [nella precedente questione], se tuttavia tale disposizione, unitamente al principio generale di proporzionalità, debba essere interpretata nel senso di ostare ad una normativa nazionale che prescrive la dimissione dal corso della lavoratrice assente per congedo di maternità, anziché assicurare l'istituzione di corsi paralleli di recupero, che consentano di ovviare al deficit formativo, così coniugando diritti della lavoratrice madre ed interesse pubblico, pur con i costi organizzativi e finanziari conseguenti a tale opzione;

5) [s]e la direttiva [2006/54], ove interpretata nel senso di ostare alla normativa nazionale già ricordata, esprima sotto tale profilo norme self-executing direttamente applicabili dal giudice nazionale».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulle questioni prima e seconda

24 Con le prime due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 2, paragrafo 2, lettera c), e 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54, in combinato disposto tra loro, nonché l'articolo 15 della stessa direttiva, debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che, per motivi di interesse pubblico, esclude una donna in congedo di maternità da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego e obbligatorio per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare al corso di formazione successivo, il cui periodo di svolgimento è tuttavia incerto.

25 Per rispondere a tale questione, occorre in primo luogo ricordare che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2006/54 stabilisce che un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità costituisce una discriminazione basata sul sesso e che l'articolo 14, paragrafo 1, di tale direttiva precisa gli ambiti in cui non deve essere effettuata alcuna discriminazione. In tal senso, le discriminazioni dirette o indirette sono vietate per quanto riguarda le condizioni di accesso al lavoro, ivi compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento professionale, formazione, perfezionamento e riqualificazione professionali, nonché l'esperienza professionale, le condizioni di occupazione e di lavoro e la partecipazione ad un'organizzazione rappresentativa di lavoratori o simili (v., in tal senso, sentenza Sarkatzis Herrero, cit., punto 36).

26 Si deve rilevare, in secondo luogo, che l'articolo 15 di tale direttiva prevede che alla fine del periodo di congedo per maternità la donna abbia diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

27 Nel caso di specie, come risulta dall'ordinanza di rinvio, è pacifico che la sig.ra N intrattiene un rapporto di lavoro e che il corso dal quale è stata esclusa a causa della sua assenza per congedo di maternità è tenuto nel contesto di detto rapporto di lavoro ed è finalizzato a prepararla a un esame che, se superato, le permetterebbe di accedere a un livello di carriera superiore.

28 Di conseguenza detto corso dev'essere considerato, sia sotto il profilo dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54 sia sotto il profilo dell'articolo 15 di questa direttiva, rientrando nelle condizioni di lavoro proprie dell'impiego della sig.ra N (v., per analogia, sentenze Thibault, cit., punto 27, e del 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, Racc. pag. I-11143, punti 30 et 31).

29 Tuttavia, poiché la controversia oggetto del procedimento principale verte su un rientro dal congedo di maternità e, come risulta dal precedente punto della presente sentenza, riguarda le condizioni di lavoro applicabili a una lavoratrice al suo rientro dal congedo di maternità, si

deve esaminare la questione sollevata rispetto all'articolo 15 di detta direttiva, che costituisce la disposizione specifica che disciplina la fattispecie.

30 Con riferimento alla questione se, in una situazione come quella controversa nel procedimento principale, la lavoratrice che rientra da un congedo di maternità ritrovi il suo posto di lavoro in condizioni che non le siano meno favorevoli e benefici degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza, si deve rilevare che il congedo di maternità non ha influito sulla qualifica di tale lavoratrice, in quanto è stato mantenuto in capo alla sig.ra N lo status di vice commissario in prova che garantisce l'iscrizione al corso successivo, e che detta lavoratrice ha ritrovato il posto cui era stata assegnata prima del suo congedo di maternità.

31 Nondimeno, l'esclusione dal corso di formazione professionale a causa del congedo di maternità ha avuto un'incidenza negativa sulle condizioni di lavoro della sig.ra N.

32 Infatti, gli altri lavoratori ammessi al primo corso di formazione hanno avuto la possibilità di seguire tale corso per intero e di accedere, previo superamento dell'esame con cui si conclude la formazione, al superiore livello di carriera di vice commissario, percependo la retribuzione corrispondente a tale livello, prima della sig.ra N. Quanto a quest'ultima, essa è obbligata ad attendere l'inizio del corso di formazione successivo, che, in base alle constatazioni del giudice del rinvio, costituisce peraltro un evento il cui periodo di svolgimento resta incerto.

33 Orbene, l'esclusione dal primo corso e il conseguente divieto di partecipare all'esame conclusivo dello stesso hanno comportato per l'interessata la perdita dell'opportunità di beneficiare, come i suoi colleghi, di migliori condizioni di lavoro e devono pertanto essere considerati quali integranti un trattamento sfavorevole ai sensi dell'articolo 15 della direttiva 2006/54.

34 Tale conclusione non è rimessa in discussione dall'argomento secondo cui l'esigenza, per motivi di interesse pubblico, di ammettere all'esame soltanto candidati adeguatamente preparati ad esercitare le loro nuove funzioni presuppone la loro partecipazione a tutte le lezioni previste nell'ambito del corso di formazione considerato.

35 Infatti, anche se le autorità nazionali dispongono, a seconda delle circostanze, di un certo margine discrezionale quando adottano le misure che ritengono necessarie per garantire la pubblica sicurezza di uno Stato membro (v., in particolare, sentenza dell'11 gennaio 2000, Kreil, C-285/98, Racc. pag. I-69, punto 24), esse sono tuttavia tenute, quando adottano misure in deroga a un diritto fondamentale, quale il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne, di cui la direttiva 2006/54 mira a garantire l'attuazione, a rispettare il principio di proporzionalità, che fa parte dei principi generali del diritto dell'Unione (v., in tal senso, in particolare, sentenza Kreil, cit., punto 23).

36 Orbene, si deve constatare che una misura come quella controversa nella causa principale, che prevede l'esclusione automatica dal corso di formazione e comporta l'impossibilità di presentarsi a sostenere l'esame organizzato in seguito senza tenere conto, in particolare, né della fase del corso in cui si verifica l'assenza per congedo di maternità, né della formazione già acquisita, e che si limita a riconoscere alla donna che abbia fruito di detto congedo il diritto di partecipare a un corso di formazione organizzato in data successiva ma incerta, non appare conforme al principio di proporzionalità.

37 La violazione di tale principio è tanto più flagrante in quanto, come rilevato dal giudice del rinvio, la circostanza che l'inizio del successivo corso di formazione costituisca un evento incerto deriva dal fatto che le autorità competenti non sono obbligate a organizzare detto corso a scadenze predeterminate.

38 Al riguardo si deve aggiungere che, per garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne cui mira la direttiva 2006/54 (v., per analogia, sentenza Thibault, cit., punto 26), gli Stati membri dispongono di un certo margine discrezionale e che paiono ipotizzabili misure meno lesive del principio della parità di trattamento tra uomini e donne rispetto a quelle in discussione nel procedimento principale. Infatti, come lo stesso giudice del rinvio ha rilevato, le autorità nazionali potrebbero eventualmente prevedere di conciliare l'esigenza di formazione completa dei candidati con i diritti della lavoratrice predisponendo, per la lavoratrice che rientra da un congedo di maternità, corsi paralleli di recupero equivalenti a

quelli inizialmente dispensati, di modo che la lavoratrice possa essere ammessa, in tempo utile, all'esame che le consentirà di accedere il prima possibile a un livello superiore di carriera, cosicché l'evoluzione della sua carriera non risulti sfavorita rispetto a quella di un collega di sesso maschile vincitore dello stesso concorso e ammesso allo stesso corso di formazione iniziale.

39 Come risulta dall'insieme delle considerazioni che precedono, alle prime due questioni occorre rispondere dichiarando che l'articolo 15 della direttiva 2006/54 dev'essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale la quale, per motivi di interesse pubblico, esclude una donna in congedo di maternità da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego ed obbligatorio per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare a un corso di formazione successivo, del quale tuttavia resta incerto il periodo di svolgimento.

Sulla terza questione

40 Con la sua terza questione il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54 si applichi a una normativa nazionale, quale quella controversa nel procedimento principale, che non riserva una determinata attività ai soli lavoratori di sesso maschile, ma ritarda l'accesso a tale attività da parte delle lavoratrici che non abbiano potuto giovare di una formazione professionale completa a causa di un congedo di maternità obbligatorio.

41 Al riguardo occorre rilevare che l'articolo 14, paragrafo 2, di detta direttiva, così come l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), che ha sostituito, ha natura di disposizione derogatoria a un diritto individuale sancito dalla direttiva 2006/54, dal momento che autorizza gli Stati membri a stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisce, a determinate condizioni, una discriminazione ai sensi di detta direttiva. Pertanto tale articolo dev'essere interpretato restrittivamente (v., in tal senso, sentenze del 15 maggio 1986, Johnston, 222/84, Racc. pag. 1651, punto 36, e del 26 ottobre 1999, Sirdar, C-273/97, Racc. pag. I-7403, punto 23).

42 Orbene, si deve necessariamente constatare che nel procedimento principale non è stato sostenuto, né allegato, che le disposizioni nazionali applicabili prevedano una caratteristica specifica di un sesso quale integrante un requisito professionale essenziale e determinante per poter svolgere tale funzione, o che le autorità nazionali competenti, riguardo all'esercizio delle funzioni di vice commissario di polizia penitenziaria, abbiano fatto uso o inteso avvalersi del margine discrezionale in tal senso concesso da detta direttiva.

43 Dall'insieme delle considerazioni che precedono risulta che si deve rispondere alla terza questione dichiarando che l'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54 non si applica a una normativa nazionale, quale quella controversa nel procedimento principale, che non riserva una determinata attività ai soli lavoratori di sesso maschile, ma ritarda l'accesso a tale attività da parte delle lavoratrici che non abbiano potuto giovare di una formazione professionale completa a causa di un congedo di maternità obbligatorio.

Sulla quarta questione

44 Alla luce della risposta fornita alla terza questione, non occorre rispondere alla quarta questione.

Sulla quinta questione

45 Con la sua quinta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, lettera c), e 15 della direttiva 2006/54 siano sufficientemente chiare, precise e incondizionate da poter produrre un effetto diretto.

46 Al riguardo si deve ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, esse possono essere invocate dai singoli dinanzi al giudice nazionale nei confronti dello Stato membro (v., in particolare, sentenze del 12 luglio 1990, Foster e a., C-188/89, Racc. pag. I-3313, punto 16, e del 20 marzo 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Racc. pag. I-2741, punto 69).

47 Orbene, si deve necessariamente rilevare che gli articoli 14, paragrafo 1, lettera c), e 15 della direttiva soddisfano tali requisiti.

48 Infatti, per quanto riguarda l'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), di tale direttiva, che contiene disposizioni di attuazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, si deve rilevare che esso esclude in via generale ed in termini inequivocabili qualsiasi discriminazione basata sul sesso nei settori che elenca (v., in tal senso, sentenza Sarkatzis Herrero, cit., punto 36).

49 Analogamente, l'articolo 15 della stessa direttiva prevede in termini chiari, precisi e incondizionati che alla fine del periodo di congedo per maternità la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

50 Atteso che le due disposizioni in discussione hanno effetto diretto, si deve inoltre ricordare che, per consolidata giurisprudenza, il giudice nazionale incaricato di applicare, nell'ambito della propria competenza, le norme del diritto dell'Unione ha l'obbligo di garantire la piena efficacia di tali norme, disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi contraria disposizione della legislazione nazionale, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale (v., segnatamente, sentenze del 9 marzo 1978, Simmenthal, 106/77, Racc. pag. 629, punto 24, e Kutz-Bauer, cit., punto 73). Pertanto, gli articoli 14, paragrafo 1, lettera c), e 15 della direttiva 2006/54 possono essere invocati dal singolo nei confronti dello Stato membro di cui trattasi e applicati dal giudice nazionale al fine di disapplicare qualsiasi disposizione nazionale non conforme a detti articoli.

51 Dall'insieme delle precedenti considerazioni risulta che alla quinta questione occorre rispondere dichiarando che le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, lettera c), e 15 della direttiva 2006/54 sono sufficientemente chiare, precise e incondizionate da poter produrre un effetto diretto.

Sulle spese

52 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 (Prima Sezione) dichiara:

1) L'articolo 15 della 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, dev'essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che, per motivi di interesse pubblico, esclude una donna in congedo di maternità da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego ed obbligatorio per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare a un corso di formazione successivo, del quale tuttavia resta incerto il periodo di svolgimento.

2) L'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54 non si applica a una normativa nazionale, come quella controversa nel procedimento principale, che non riserva una determinata attività ai soli lavoratori di sesso maschile, ma ritarda l'accesso a tale attività da parte delle lavoratrici che non abbiano potuto giovare di una formazione professionale completa a causa di un congedo di maternità obbligatorio.

3) Le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, lettera c), e 15 della direttiva 2006/54 sono sufficientemente chiare, precise e incondizionate da poter produrre un effetto diretto.

* Lingua processuale: l'italiano.