CONCLUSIONI DELL'AVVOCATA GENERALE
TAMARA ĆAPETA
presentate il 3 settembre 2026 (1)

Causa C-320/25 [Lertimene] (i)

HG
contro
Ministero dell'Interno – Dipartimento della pubblica sicurezza

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia)]

« Rinvio pregiudiziale – Politiche sociali – Direttiva 2006/54/CE – Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego – Concorso delle forze di polizia nazionali – Requisiti di ammissione – Esclusione di una candidata di sesso femminile dal concorso a causa di un tatuaggio visibile in caso di utilizzo della divisa ordinaria prevista per le donne »

I. Introduzione

1. Può un tatuaggio nuocere alle prospettive occupazionali?

2. Nel caso della sig.ra HG, che si è candidata a un concorso pubblico per le forze di polizia italiane, la risposta è affermativa.

3. Dopo aver superato la prova scritta, ella è stata esclusa dal concorso per il motivo che aveva un piccolo tatuaggio raffigurante un fiore sul suo polpaccio sinistro.

4. In Italia, è generalmente vietato agli agenti di polizia avere tatuaggi visibili. Tale regola non è messa in discussione nella presente causa. Tuttavia, il tatuaggio della sig.ra HG è visibile solamente in caso di utilizzo di una gonna, che fa parte, insieme alle scarpe *décolleté*, dell'uniforme prevista per gli agenti di polizia di sesso femminile in alcune occasioni cerimoniali. Gli agenti di polizia di sesso maschile sono tenuti a indossare pantaloni in tali occasioni e non verrebbero dunque privati della possibilità di accedere alle forze di polizia per il mero fatto di avere un tatuaggio sul polpaccio. La presente causa solleva quindi la questione di un'eventuale discriminazione fondata sul sesso.

5. In tali circostanze, il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia), adito dalla sig.ra HG, chiede l'assistenza della Corte nel decidere se l'esclusione della stessa dal concorso costituisca una discriminazione fondata sul sesso, la quale è vietata dal diritto dell'Unione, e in particolare dalla direttiva 2006/54/CE (2).

II. Fatti del procedimento principale, questione pregiudiziale e procedimento dinanzi alla Corte

6. Con decreto del Capo della Polizia del 7 luglio 2023, è stato indetto un concorso pubblico per l'assunzione di 1 650 allievi agenti della Polizia di Stato (3).

7. Dopo aver superato la prova scritta ed essere stata convocata per l'accertamento dei requisiti psico-fisici, la sig.ra HG, in data 1º marzo 2024, è stata esclusa dal concorso da parte della commissione medica per il motivo che ella aveva un «[t]atuaggio in zona non coperta da uniforme (gamba sinistra)», in violazione della normativa nazionale applicabile (4). Detto tatuaggio sarebbe stato infatti visibile in caso di utilizzo della «divisa ordinaria», indossata solo in occasioni cerimoniali, la quale, per le donne, include gonna e scarpe *décolleté* (5).

8. La sig.ra HG ha proposto dinanzi al Tribunale amministrativo regionale per il Lazio un ricorso diretto all'annullamento della decisione di esclusione e all'adozione dei provvedimenti provvisori necessari per consentirle la prosecuzione del concorso.

9. A sostegno del suo ricorso, la sig.ra HG lamenta il fatto di essere stata automaticamente esclusa dal concorso unicamente a causa della presenza di un tatuaggio visibile solo in caso di utilizzo di una «divisa ordinaria». Ella sostiene che si tratta di una discriminazione risultante dall'applicazione differenziata delle norme di cui trattasi in base al sesso e deduce un difetto di motivazione da parte dell'amministrazione relativamente a tale trattamento.

10. Con ordinanza del 6 giugno 2024, n. 2376, il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio ha accolto la domanda di provvedimenti provvisori, ordinando l'ammissione della sig.ra HG alle fasi successive del concorso. Come spiegato nell'ordinanza di rinvio, il motivo della concessione di tali provvedimenti provvisori era, *inter alia*, la valutazione del giudice del rinvio secondo cui l'esclusione della sig.ra HG dal concorso costituiva una discriminazione. Infatti, in situazioni analoghe (presenza di un tatuaggio sul polpaccio) sono state tratte conclusioni diverse a seconda del sesso maschile o femminile della persona candidata. Il giudice del rinvio ha reputato tale discriminazione fondata sul sesso contraria alla direttiva 2006/54.

11. La sig.ra HG ha poi integrato il suo ricorso iniziale con una domanda di annullamento del decreto del Capo della Polizia del 10 maggio 2024, con cui è stata approvata la graduatoria finale e l'elenco dei vincitori di concorso, elenco che non la includeva.

12. In attesa dell'udienza di merito, il Consiglio di Stato (Italia), con ordinanza del 29 agosto 2024, n. 3092, ha accolto il ricorso proposto dall'amministrazione avverso l'ordinanza del 6 giugno 2024, n. 2376, con la quale il giudice del rinvio ha concesso i provvedimenti provvisori, precisando che «l'appartenente alla Polizia di Stato (…) deve garantire l'idoneità psico-fisica in relazione a tutte le varie situazioni in cui possa essere chiamato ad intervenire», il che costituisce un orientamento costante nella sua giurisprudenza (6).

13. Così, il Consiglio di Stato ha elaborato un principio secondo il quale l'esclusione delle candidate di sesso femminile da un concorso per il motivo che hanno un tatuaggio visibile in caso di utilizzo di una «divisa ordinaria» non è discriminatoria.

14. In disaccordo con la posizione del Consiglio di Stato, il giudice del rinvio ritiene che la politica di assunzione delle forze di polizia di cui trattasi sia discriminatoria e quindi contraria, *inter alia*, al diritto dell'Unione, il quale vieta la discriminazione fondata sul sesso nell'accesso all'occupazione. In tale contesto, il giudice del rinvio ha ritenuto necessario sottoporre una questione pregiudiziale alla Corte prima di statuire sul merito della causa.

15. Nell'ordinanza di rinvio, il giudice del rinvio indica i) che la «divisa ordinaria» è utilizzata solo in occasioni di alto profilo istituzionale (cerimonie, servizi di parata e di onore e servizi di rappresentanza); ii) che le donne possono essere autorizzate da dirigenti di polizia a indossare pantaloni in dette occasioni di alto profilo istituzionale, senza che siano state predeterminate le condizioni della deroga; e iii) che le donne possono indossare pantaloni e scarpe ordinarie in servizio attivo e che, in ogni caso, la divisa ordinaria non corrisponde all'abituale tenuta operativa delle forze di polizia.

16. In tali circostanze, il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia la seguente questione pregiudiziale:

«[S]e il diritto dell'Unione europea e, in particolare, l'articolo 2, comma 1, lettera b), della direttiva [2006/54], gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea [(in prosieguo: la «Carta»)], il principio di non discriminazione in base al sesso, i principi enunciati in sede di interpretazione della direttiva 2000/78/CE [(7)] e il principio di proporzionalità ostino alla normativa nazionale contenuta nell'articolo 3, comma 7-*quinquies*, del decreto legislativo 95/2017 e nell'articolo 3, comma 2, e nella tabella 1, punto 2, lettera b), del decreto ministeriale 198/2003, come applicata dall'amministrazione della pubblica sicurezza e interpretata nel diritto vivente, che consente l'esclusione di una candidata di sesso femminile dal concorso in una forza di polizia per la presenza di un tatuaggio in zona non coperta dall'uniforme, allorché lo stesso sia visibile solo in caso di utilizzo della divisa ordinaria, prevista per i servizi di rappresentanza, nella versione che contempla l'uso della gonna e delle scarpe *décolleté*».

17. Hanno presentato osservazioni scritte dinanzi alla Corte la sig.ra HG, i governi italiano e greco nonché la Commissione europea.

18. Il 7 maggio 2026 si è tenuta un'udienza, nel corso della quale il governo italiano e la Commissione hanno svolto difese orali.

III. Analisi

A. Sulla riformulazione della questione

19. Come già ben noto, nell'ambito del procedimento pregiudiziale la Corte può riformulare la questione sollevata dal giudice del rinvio. Ciò avviene spesso quando la Corte constata, sulla base del fascicolo di cui dispone e delle osservazioni delle parti, che se la questione venisse formulata diversamente essa darebbe luogo a una risposta più utile per il giudice del rinvio, consentendogli così di dirimere la controversia dinanzi ad esso pendente conformemente al diritto dell'Unione (8). Nella presente causa, ritengo che occorra riformulare leggermente la questione sollevata.

20. In primo luogo, occorre rilevare che il divieto di discriminazioni fondate sul sesso e il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in tutti gli ambiti, incluso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione, quali enunciati rispettivamente agli articoli 21 e 23 della Carta, hanno trovato concreta espressione nella direttiva 2006/54 per quanto riguarda il lavoro e l'occupazione, ivi compreso l'accesso al lavoro.

21. Di conseguenza, è sufficiente che la Corte interpreti detta direttiva per fornire una risposta utile al giudice del rinvio (9).

22. In secondo luogo, l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 vieta qualsiasi *discriminazione diretta o indiretta* fondata sul sesso per quanto attiene, *inter alia*, le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro. Il giudice del rinvio chiede alla Corte di interpretare, in particolare, l'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54, che contiene una definizione di discriminazione indiretta. Tuttavia, come sosterrò nel prosieguo, vi sono buoni motivi per considerare la situazione di cui al procedimento principale come un esempio di discriminazione diretta, quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54.

23. In terzo luogo, l'articolo 14, paragrafo 2, di tale direttiva consente agli Stati membri di trattare i candidati a un posto di lavoro in modo diverso a seconda del loro sesso laddove la particolare natura dell'attività lavorativa di cui trattasi o il contesto in cui essa viene espletata lo richiedano, purché il requisito in parola costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa e che sia rispettato il principio di proporzionalità.

24. Gli argomenti dedotti nell'ordinanza di rinvio, nonché gli scambi tra le parti e gli altri partecipanti al presente procedimento, sia nelle loro osservazioni scritte sia in udienza, dimostrano come l'interpretazione di tutte le summenzionate disposizioni della direttiva 2006/54 possa essere utile al giudice nazionale per risolvere la controversia dinanzi ad esso pendente.

25. Propongo pertanto di riformulare la questione come segue: se il divieto, di cui all'articolo 14 della direttiva 2006/54, di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, quali definite all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e b), di tale direttiva, debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che consente l'esclusione di una candidata di sesso femminile dal concorso in una forza di polizia per la presenza di un tatuaggio in zona non coperta dall'uniforme, allorché lo stesso sia visibile solo in caso di utilizzo della divisa ordinaria prevista per i servizi di rappresentanza, la quale include gonna e scarpe *décolleté*.

B. La politica di assunzione di cui trattasi è discriminatoria in base al sesso?

1. Discriminazione diretta o indiretta

26. Dai fatti del caso di specie risulta chiaramente che, se fosse stata un uomo, la sig.ra HG non sarebbe stata esclusa dal concorso per il solo motivo di avere un tatuaggio sul polpaccio. È quindi evidente che, nell'ambito del concorso delle forze di polizia italiane, le donne sono trattate in modo diverso rispetto agli uomini. La questione che sorge è tuttavia se tale differenza di trattamento costituisca una discriminazione fondata sul sesso, vietata dal diritto dell'Unione.

27. Come risulta dalla questione sottoposta alla Corte e come sostenuto dalla Commissione, l'esclusione della sig.ra HG dal concorso deriva dall'*applicazione combinata* di due norme nazionali che disciplinano le forze di polizia italiane. La prima norma vieta agli agenti di polizia di avere tatuaggi visibili in caso di utilizzo di un'uniforme (in prosieguo: la «norma dell'assenza di tatuaggi»). La seconda norma riguarda le uniformi e prevede divise ordinarie diverse per gli agenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile quando partecipano a cerimonie (in prosieguo: la «norma relativa alle divise ordinarie»). Durante il concorso, i candidati vengono controllati per verificare l'eventuale presenza di tatuaggi visibili in caso di utilizzo della divisa ordinaria.

28. Occorre anzitutto precisare che la presente causa non mette in discussione la legittimità dell'una o dell'altra di dette due norme considerate isolatamente (10). Occorre unicamente stabilire se la loro applicazione combinata possa essere qualificata come discriminazione fondata sul sesso.

29. Tale applicazione combinata della norma dell'assenza di tatuaggi e della norma relativa alla divisa ordinaria comporta l'esclusione automatica delle candidate di sesso femminile che hanno un tatuaggio sulla parte inferiore della gamba dal concorso e, di conseguenza, dall'accesso al lavoro nelle forze di polizia in Italia. Quanto ad essi, i candidati di sesso maschile con un tatuaggio nella stessa zona non possono essere esclusi unicamente per tale motivo. Definirò tale politica come la «politica di assunzione di cui trattasi».

30. La prima questione che si pone nei casi relativi a una possibile discriminazione fondata sul sesso è se una specifica norma o prassi, che comporti un trattamento differenziato di uomini e donne, debba essere qualificata come discriminazione diretta o indiretta. Ciò determina ulteriori passi nell'analisi relativa alla valutazione dell'aspetto se l'applicazione di tale norma o prassi possa essere giustificata.

31. La discriminazione diretta è definita all'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54. Secondo tale disposizione, sussiste discriminazione diretta quando «una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga».

32. La discriminazione indiretta è definita all'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54. Ai sensi di detta disposizione, si ritiene sussista discriminazione indiretta quando «una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari» (11).

33. In entrambi i casi, una persona di un determinato sesso è trattata in modo meno favorevole. Tuttavia, nel caso della discriminazione diretta, il sesso è la causa diretta di un trattamento sfavorevole, mentre, nel caso della discriminazione indiretta, non è evidente che sia il sesso la causa del trattamento meno favorevole di un determinato sesso.

34. Mentre, in linea di principio, una discriminazione diretta fondata sul sesso non può essere ammessa, l'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54 consente una distinzione tra i sessi se può essere giustificata da un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in prosieguo: l'«eccezione del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa»). Una discriminazione indiretta può essere giustificata se la norma apparentemente neutra che conduce a un trattamento meno favorevole di un sesso è effettivamente neutra, ossia non mira a operare una distinzione tra i sessi, bensì persegue un altro obiettivo legittimo ed è idonea e necessaria al conseguimento di tale obiettivo, nonostante abbia l'effetto di mettere in una posizione di svantaggio le persone di un determinato sesso. La direttiva 2006/54 non fornisce un elenco di motivi che giustificherebbero una norma apparentemente neutra la quale abbia l'effetto di mettere in una posizione di svantaggio un determinato sesso, essendo tali motivi inevitabilmente diversi a seconda della natura e degli obiettivi di una siffatta norma. Tuttavia, l'eccezione del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, che può costituire un motivo di deroga al divieto di discriminazione diretta, può essere invocata anche per giustificare una discriminazione indiretta (12).

35. Sul piano delle conseguenze giuridiche, la differenza sostanziale tra la qualificazione di una situazione come discriminazione diretta o indiretta risiede nel numero e nei tipi di giustificazioni invocabili per legittimare il medesimo risultato, ossia il trattamento meno favorevole delle persone di un determinato sesso.

36. Ricondurre situazioni reali a uno o all'altro tipo di discriminazione non è sempre agevole, come dimostrano le seguenti cause.

37. Nella causa che ha dato luogo alla sentenza Dekker, a una donna incinta non è stato offerto un posto di lavoro, benché ella fosse la migliore candidata, perché il datore di lavoro non avrebbe avuto diritto al rimborso delle indennità giornaliere che sarebbe stato tenuto a versarle durante il congedo di maternità in base al regime assicurativo vigente, applicabile ai lavoratori impossibilitati a lavorare a causa di malattia. Nonostante l'apparente neutralità dell'attuazione del regime assicurativo in parola – che di per sé non operava alcuna distinzione tra uomini e donne, ma che tuttavia equiparava la gravidanza alla malattia – la Corte ha dichiarato che il rifiuto di offrire alla donna il posto di lavoro costituiva una discriminazione diretta, in quanto solo le donne possono essere incinte e venire quindi escluse da posti di lavoro per tale motivo (13).

38. Tuttavia, nella causa che ha dato luogo alla sentenza Kalliri, la Corte ha ritenuto che una normativa nazionale apparentemente neutra, che subordinava l'ammissione dei candidati al concorso per l'arruolamento alla scuola di polizia greca a un requisito di statura minima, costituisse una discriminazione indiretta (14). La Corte ha constatato che, poiché le donne sono generalmente di statura inferiore rispetto agli uomini, tale norma colpiva più donne che uomini, costituendo una discriminazione indiretta che la Corte ha ritenuto essere ingiustificata.

39. La situazione nel caso di specie presenta analogie con entrambe le cause. Anche se indossare gonne non rappresenta, in linea di principio, una caratteristica intrinsecamente femminile, come invece lo è, per esempio, la capacità di restare incinta, una norma che obbliga gli uomini a indossare pantaloni e le donne a indossare gonne come parte della divisa ordinaria ha come conseguenza che solo le donne sono tenute a indossare gonne nell'esercizio delle loro funzioni di polizia. Infatti, l'applicazione combinata della norma dell'assenza di tatuaggi e della norma relativa alle divise ordinarie nella politica di assunzione di cui trattasi porta a configurare il fatto di indossare gonne in occasione di cerimonie come una caratteristica esclusivamente femminile. Tale norma determina, come nella causa che ha dato luogo alla sentenza Dekker, una situazione in cui solo le donne sono escluse dal concorso se hanno un tatuaggio sulla parte inferiore della loro gamba. Ciò deporrebbe a favore della qualificazione della situazione di cui al procedimento principale come discriminazione diretta.

40. Allo stesso tempo, sussistono analogie con la situazione di cui alla causa che ha dato luogo alla sentenza Kalliri. Per quanto riguarda il divieto di avere tatuaggi visibili, la norma dell'assenza di tatuaggi sembra neutra per quanto riguarda il sesso quale motivo di discriminazione vietato. Nondimeno, la politica di assunzione di cui trattasi, nell'ambito della quale i candidati vengono controllati per verificare la presenza di tatuaggi in caso di utilizzo di una divisa ordinaria, comporta l'esclusione di alcune donne dal concorso. Pertanto, tale norma neutra, ove combinata con la norma

relativa alle divise ordinarie, colpisce solo le donne, senza tuttavia dimostrare alcuna intenzione di trattarle in modo meno favorevole. Ciò potrebbe portare alla conclusione che la situazione in esame costituisce una discriminazione indiretta.

41. Sono incline a qualificare la presente situazione come discriminazione diretta, dal momento che la ritengo più simile ai fatti della causa che ha dato luogo alla sentenza Dekker. Contrariamente alle situazioni in cui la Corte ha constatato una discriminazione indiretta fondata sul sesso, l'applicazione combinata di due norme nella politica di assunzione di cui trattasi esclude *unicamente* le donne (così come la gravidanza nella causa che ha dato luogo alla sentenza Dekker), mentre le norme basate sulla statura o sulla qualità di lavoratore a tempo parziale (come nelle cause che hanno dato luogo alle sentenze Kalliri e Bilka-Kaufhaus, rispettivamente) potrebbero riguardare anche gli uomini, sebbene, in pratica, abbiano avuto un effetto sproporzionato sulle donne. È importante notare che, anche se non si tratta di una caratteristica intrinsecamente femminile, l'obbligo di indossare una gonna in determinate occasioni in forza del diritto nazionale *collega indissolubilmente* l'abbigliamento al sesso della persona, aspetto che, in altri settori del diritto in materia di non discriminazione, la Corte ha ritenuto essere un elemento importante per constatare discriminazioni dirette (15).

42. La politica di assunzione di cui trattasi soddisfa, a mio avviso, i tre elementi richiesti dalla definizione di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2006/54 necessari per qualificare una situazione come discriminazione diretta: i) un trattamento meno favorevole, ii) rispetto a una persona che si trovi in una situazione analoga, e iii) in base al sesso della persona.

43. Nell'ambito della politica di assunzione di cui trattasi, alla quale sono soggetti tutti i candidati, una donna con un tatuaggio sulla parte inferiore della gamba e un uomo con un tatuaggio nella stessa zona (situazione analoga) sono trattati in modo diverso. Una donna è esclusa dal concorso mentre un uomo non lo è (trattamento meno favorevole). Tale differenza di trattamento fra persone che si trovano in una situazione analoga è fondata sul sesso, in quanto le donne vengono esaminate mentre indossano una gonna a causa della norma applicabile relativa alle uniformi che obbliga le donne a indossare gonne come parte della divisa ordinaria precisamente perché sono donne (distinzione fondata sul sesso).

44. Per tali ragioni, ritengo che la situazione di cui trattasi debba essere considerata come una situazione di discriminazione diretta e possa essere ammessa solo se lo impone un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

45. Tuttavia, sebbene proponga alla Corte di considerare una situazione quale quella di cui trattasi come una situazione di discriminazione diretta, concorderei con la Commissione sul fatto che, nella presente causa, la qualificazione della situazione come discriminazione diretta o indiretta non ha effetti particolarmente significativi, dato che nessuno dei motivi addotti dal governo italiano può giustificare un trattamento meno favorevole delle donne nei concorsi per l'accesso al lavoro nelle forze di polizia.

46. Nel prosieguo della mia analisi, esporrò come la politica di assunzione di cui trattasi non può essere giustificata invocando l'eccezione del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa e che nessuno degli obiettivi addotti dal governo italiano per giustificare la politica di assunzione consentirebbe di ritenere la politica in parola proporzionata al raggiungimento di detti obiettivi. Tale analisi potrebbe essere applicata per constatare una discriminazione, quandanche la situazione nel caso di specie venga trattata come una situazione di discriminazione indiretta.

2. La politica di assunzione di cui trattasi può essere giustificata?

a) Sull'eccezione relativa al requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa

47. Come indicato in precedenza, l'eccezione relativa al requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa è l'unico motivo per cui la direttiva 2006/54 consente una differenziazione esplicita tra uomini e donne (16).

48. A tal fine, l'articolo 14, paragrafo 2, di tale direttiva enuncia quanto segue: «[p]er 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».

49. Il governo italiano sembra ritenere la partecipazione a eventi cerimoniali come un requisito professionale necessario per gli agenti di polizia. Detto governo si basa sulla giurisprudenza del Consiglio di Stato, il quale, come già spiegato (v. paragrafi 12 e 13 delle presenti conclusioni), ritiene che la politica di assunzione di cui trattasi non sia discriminatoria, poiché i membri della Polizia di Stato devono garantire la loro idoneità psico-fisica in relazione a tutte le varie situazioni in cui possano essere chiamati a intervenire. Ciò include la partecipazione agli eventi cerimoniali delle forze di polizia. La possibilità di partecipare a tali eventi sembra quindi essere intesa come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, il quale giustifica la politica che esclude le donne che non possono partecipare a tali attività perché i loro tatuaggi sarebbero visibili in caso di utilizzo della divisa ordinaria prevista per le occasioni cerimoniali.

50. Nella giurisprudenza relativa alla direttiva 76/207/CEE (17), che ha preceduto la direttiva 2006/54, la Corte ha riconosciuto che l'esclusione delle donne da talune attività professionali nelle forze di polizia o nell'esercito era giustificata dal fatto che il sesso costituiva un fattore determinante a causa di circostanze specifiche o della natura dell'attività di cui si trattava. Così, nella sentenza Commissione/Francia, la Corte ha riconosciuto che il sesso può essere un fattore determinante per posti di lavoro quali i sorveglianti di casa di pena e i sorveglianti capi di casa di pena (18). Nella sentenza Johnston, essa ha ammesso che le donne potevano essere escluse dalle attività di polizia svolte in situazioni caratterizzate da gravi disordini interni, come la situazione esistente all'epoca in Irlanda del Nord (19). Nella sentenza Sirdar, in relazione alle forze armate, la Corte ha ritenuto che l'esclusione delle donne dal servizio presso unità combattenti speciali, quali i Royal Marines, potesse essere giustificata dalla natura e dalle condizioni dell'esercizio delle attività di cui si trattava (20).

51. In tutte le suddette cause, poiché l'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54 costituisce un'eccezione alla regola del divieto di distinzioni basate sul sesso, la Corte ha ripetutamente ritenuto che esso dovesse essere interpretato restrittivamente (21).

52. In linea con tale requisito di interpretazione restrittiva, dalla giurisprudenza della Corte possono essere ricavate diverse condizioni (22).

53. In primo luogo, la nozione di «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa» rinvia a un requisito *oggettivamente* dettato dalla *natura* o dal *contesto* in cui l'attività lavorativa in parola viene espletata. Pertanto, tale nozione non può «includere *considerazioni soggettive*, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente», che era in discussione nella causa che ha dato luogo alla sentenza Bougnaoui, vertente su una discriminazione fondata sulla religione (23).

54. In secondo luogo, la differenza di trattamento non è fondata sul sesso, bensì su *una caratteristica correlata al sesso*; di conseguenza, è tale caratteristica a dover costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (24). Così, ad esempio, nella sentenza Wolf, in relazione alla discriminazione fondata sull'età, la Corte ha spiegato che il requisito dell'idoneità fisica, che può essere collegato all'età, è un requisito essenziale e determinante della professione di vigile del fuoco (25).

55. In terzo luogo, per invocare l'eccezione relativa al requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'esclusione delle persone di un determinato sesso da talune attività a causa di una caratteristica correlata a tale sesso deve avere una finalità legittima e la norma che comporta una distinzione tra i sessi deve essere appropriata e necessaria allo scopo di cui si tratta. Così, ad esempio, nella sentenza Sirdar (26), la Corte ha ammesso che il requisito dell'addestramento per azioni di combattimento dei membri dei Royal Marines, indipendentemente dalla posizione della persona, può essere considerato appropriato e necessario per garantire la pubblica sicurezza.

56. Per quanto riguarda la prima e la seconda delle condizioni in parola, come applicate nel caso di specie, sembra che il governo italiano ritenga che l'utilizzo di una gonna, caratteristica che la legge

applicabile collega al sesso femminile, sia oggettivamente imposto dalla natura del lavoro di agente di polizia, che richiede la partecipazione a eventi cerimoniali.

57. A mio avviso, sotto un primo profilo, anche se gli Stati membri dispongono di un margine di discrezionalità nell'organizzazione delle loro forze di polizia, ritenere che la partecipazione degli agenti di polizia alle cerimonie sia un'attività professionale determinante che giustificherebbe una discriminazione fondata sul sesso è in contrasto con la necessità di interpretare detta deroga in modo restrittivo. Le attività cerimoniali, pur non essendo prive di importanza per la presentazione delle forze di polizia al pubblico e, così facendo, per rafforzare la fiducia in tale servizio pubblico, costituiscono tuttavia meramente aspetti molto marginali del lavoro di un agente di polizia, come rilevato dal giudice del rinvio. Di conseguenza, a mio parere, la prima condizione necessaria per invocare l'eccezione del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa non è soddisfatta nel caso di specie, dato che i requisiti oggettivi derivanti dalla natura delle funzioni di polizia non giustificano l'esclusione delle donne dalle forze di polizia per il semplice fatto che esse non possono partecipare ad attività cerimoniali.

58. Sotto un secondo profilo, il fatto che le donne indossino gonne non è una caratteristica intrinseca del sesso femminile, ma piuttosto una caratteristica imposta dalla legge che prescrive le gonne come parte della divisa ordinaria per le donne. Quandanche un siffatto stereotipo fosse ammesso come caratteristica correlata al sesso femminile, è difficile comprendere in che modo la caratteristica in parola sia necessaria per partecipare a cerimonie, se si ritiene che tale partecipazione sia oggettivamente imposta dalla natura del lavoro di polizia. Ciò vale a maggior ragione in considerazione del fatto che l'uniforme di servizio attivo indossata dagli agenti di polizia di sesso femminile include i pantaloni.

59. Pertanto, la politica di assunzione fondata sulla norma secondo cui le donne non devono avere tatuaggi visibili in caso di utilizzo di una divisa ordinaria non soddisfa le prime due condizioni, quali esposte ai paragrafi 53 e 54 delle presenti conclusioni, per invocare il requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa come eccezione al divieto di discriminazioni dirette fondate sul sesso.

60. Inoltre, come dimostrerò nella seguente sezione, la politica di assunzione di cui trattasi non soddisfa neppure la terza condizione per invocare l'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54, quale esposta al paragrafo 55 delle presenti conclusioni. Tale politica non è proporzionata ad alcuno degli obiettivi esaminati nel corso del presente procedimento come possibili motivi di giustificazione. Il presente argomento depone parimenti a favore della conclusione secondo cui la politica di assunzione di cui trattasi è contraria al principio di proporzionalità, quandanche la Corte decidesse di considerare la situazione in esame una discriminazione indiretta piuttosto che una discriminazione diretta.

b) Sugli obiettivi e sulla proporzionalità della politica di assunzione

61. L'articolo 14, paragrafo 2, della direttiva 2006/54 esige che la deroga fondata su un requisito per lo svolgimento dell'attività lavorativa risponda a un obiettivo legittimo e soddisfi il principio di proporzionalità (27).

62. Il governo italiano ha invocato motivi attinenti all'uniformità e al decoro delle forze di polizia per giustificare la politica che vieta i tatuaggi. Tuttavia, come indicato fin dall'inizio, tale scelta in materia di politiche nazionali non è in discussione nel caso di specie.

63. È invece necessario stabilire un nesso tra l'obbligo per le donne di indossare una gonna nell'esercizio di funzioni cerimoniali e la norma che le esclude dalle forze di polizia per il motivo che esse hanno un tatuaggio visibile in caso di utilizzo di una siffatta uniforme. La questione si riduce quindi alla giustificazione dell'obbligo (quasi) incondizionato di indossare una gonna in occasione di cerimonie.

64. A tale riguardo, il governo italiano ha addotto due argomenti relativi alla funzione di un'uniforme in occasione di cerimonie: in primo luogo, essa veicola al grande pubblico i valori delle forze di polizia italiane e, in secondo luogo, garantisce l'uniformità, facilitando così il riconoscimento da parte del pubblico dell'appartenenza di un ufficiale a tali forze di polizia. In udienza è stata discussa

anche una terza possibile giustificazione, ossia la necessità di un'azione positiva volta ad attrarre le donne verso le forze di polizia. Analizzerò in successione detti tre obiettivi, nonché l'adeguatezza, la necessità e la proporzionalità *stricto sensu* della politica di assunzione, che nega alle donne l'accesso alle forze di polizia quando abbiano un tatuaggio visibile in caso di utilizzo della divisa ordinaria prevista per gli agenti di polizia di sesso femminile, al raggiungimento di ciascuno di tali obiettivi.

1) Sulla trasmissione di valori

65. Invitato in udienza a spiegare quali valori vengano veicolati dal fatto che gli agenti di polizia di sesso femminile indossino gonne come parte della loro divisa ordinaria, il governo italiano ha risposto molto genericamente che ciò veicola «valori tradizionali».

66. La scelta di un'uniforme e le ragioni di tale scelta possono essere il riflesso della tradizione, che varia da uno Stato membro all'altro. In ogni caso, la scelta dell'uniforme spetta a ciascuno Stato membro. Il governo italiano ha spiegato in udienza che le forze di polizia di detto Stato sono orgogliose di essere tra le prime forze pubbliche armate ad aver consentito alle donne di accedervi, il che si riflette negli eventi cerimoniali, in occasione dei quali le donne indossano uniformi tradizionali. Così, la scelta per cui le donne indossano un'uniforme in occasioni cerimoniali potrebbe essere intesa come un riflesso di tale tradizione.

67. Tuttavia, il margine di discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri nella scelta delle uniformi non può giustificare una discriminazione, ivi compresa la discriminazione fondata sul sesso. È vero che il requisito secondo cui le donne devono, in talune occasioni, indossare uniformi tradizionali, che non vengono poi indossate nell'esercizio delle mansioni quotidiane, potrebbe forse non essere di per sé discriminatorio. Tuttavia, la scelta di cui si tratta diventa discriminatoria allorché essa pone le donne in una situazione meno vantaggiosa rispetto a quella degli uomini nell'accesso al lavoro. Nel caso di specie, tale requisito comporta l'esclusione automatica delle donne dalle forze di polizia se esse hanno un tatuaggio visibile in caso di utilizzo di una gonna, ma non comporta l'esclusione di uomini con tatuaggi che sarebbero visibili se questi indossassero una gonna.

68. In ogni caso, la politica di assunzione di cui trattasi non sarebbe proporzionata al conseguimento di un obiettivo consistente nel dimostrare la tradizione.

69. Cominciando con l'adeguatezza, la norma potrebbe effettivamente essere appropriata, posto che, se solo le donne che non hanno tatuaggi sulla parte inferiore della gamba sono ammesse nelle forze di polizia, esse potranno tutte indossare gonne durante eventi cerimoniali e quindi dimostrare la tradizione.

70. Tuttavia, potrebbe essere legittimo dubitare della coerenza di tale norma. Il giudice del rinvio ha spiegato, senza che ciò venisse contestato, che un dirigente può, a sua discrezione (28), autorizzare un agente di polizia di sesso femminile a indossare pantaloni in occasione di una determinata cerimonia. Se indossare una gonna come parte della divisa ordinaria per le donne è così importante in occasione delle cerimonie, una tale possibilità di consentire di discostarsi da detta norma non sembra coerente. In aggiunta, perché viene applicato un criterio così rigoroso per il concorso, mentre viene applicato un criterio molto meno rigoroso una volta che gli agenti di sesso femminile sono stati assunti? Anche il presente aspetto evidenzia che l'obiettivo non è perseguito in maniera coerente.

71. Quandanche la politica di assunzione soddisfacesse il criterio dell'adeguatezza e della coerenza, trovo difficile ritenere che tale norma sia necessaria. Se le donne che non possono indossare una gonna a causa di un tatuaggio visibile fossero autorizzate a indossare pantaloni, mentre altre donne senza un siffatto tatuaggio partecipassero alle medesime occasioni cerimoniali indossando una gonna, ciò consentirebbe comunque l'auspicata dimostrazione della tradizione.

72. Infine, l'onere imposto da detta politica, che impedisce in maniera assoluta alle donne con tatuaggi visibili in caso di utilizzo di una gonna di accedere alle forze di polizia, è chiaramente sproporzionato rispetto al vantaggio simbolico costituito dalla partecipazione occasionale degli agenti di sesso femminile ad attività cerimoniali in divisa ordinaria.

73. Nel caso di specie, alle donne con tatuaggi visibili in caso di utilizzo della divisa ordinaria l'accesso alle forze di polizia è precluso in maniera assoluta; esse non sono escluse solamente dalla partecipazione ad attività cerimoniali (il che potrebbe essere di per sé problematico) (29).

74. In conclusione, la politica di assunzione di cui trattasi non può soddisfare il criterio della proporzionalità in relazione al primo obiettivo addotto, ossia la trasmissione di valori intesa come dimostrazione della tradizione.

2) Uniformità e rappresentatività

75. Il secondo obiettivo che il governo italiano ha presentato come relativo alla trasmissione di un valore riguarda lo scopo stesso dell'uniforme, che è quello di identificare una persona come agente di polizia (30).

76. Se è vero che tale funzione di identificazione può effettivamente essere ammessa come scopo delle uniformi, occorre ricordare che l'uniforme di cui trattasi nel procedimento principale non è quella indossata per il servizio attivo quotidiano, bensì quella indossata unicamente per eventi particolari e specifici, relativi esclusivamente alla rappresentanza. Nella maggior parte delle altre occasioni, gli agenti di sesso femminile indossano pantaloni. Di conseguenza, si potrebbe dubitare che una donna che indossa una divisa ordinaria che include una gonna venga identificata come agente di polizia.

77. Tuttavia, quandanche l'uso di una siffatta uniforme fosse appropriato per identificare tale persona come agente di polizia, è difficile ammettere che sia necessario che un agente di polizia di sesso femminile indossi una gonna per essere identificato come agente di polizia durante le cerimonie. Indossare pantaloni avrebbe lo stesso effetto (31).

78. Si potrebbe aggiungere che, nel richiamare l'eccezione del requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la Corte ha insistito sul fatto che gli Stati membri devono tener conto dell'evoluzione sociale (32). Tanto nella sentenza Johnston quanto nella sentenza Sirdar, la Corte ha precisato che dall'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 76/207 risulta che, qualora uno Stato membro invochi la deroga fondata su un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, esso è tenuto a esaminare periodicamente le attività di cui trattasi al fine di accertare se, tenuto conto dell'evoluzione sociale, esse possano essere mantenute (33). Un requisito analogo è presente all'articolo 31, paragrafo 3, della direttiva 2006/54. Poiché al giorno d'oggi è normale che le donne indossino pantaloni in ogni occasione, anche nelle forze di polizia, l'affermazione secondo cui indossare una gonna possa avere una qualche funzione di identificazione è fuori luogo.

79. Inoltre, se una funzione di un'uniforme consiste anche, come suggerisce il suo nome, nell'uniformare l'aspetto dei corpi di polizia, uno scopo siffatto sarebbe meglio conseguito se tanto gli uomini quanto le donne indossassero la stessa uniforme.

80. In conclusione, la politica di assunzione di cui trattasi non può soddisfare neppure il criterio della proporzionalità in relazione al secondo obiettivo addotto.

3) Azione positiva

81. L'obbligo per le donne di indossare gonne potrebbe essere ritenuto una misura volta a promuovere l'inclusione delle donne nelle forze di polizia.

82. Interrogato al riguardo in udienza, il governo italiano ha risposto che, in Italia, non era necessaria alcuna politica volta ad attrarre le donne verso le forze di polizia. Tuttavia, poiché tale questione è stata discussa in udienza, mi sembra necessario aggiungere alcune riflessioni in proposito.

83. L'azione positiva è un metodo accettato per correggere le disuguaglianze strutturali in una società (34).

84. Infatti, in origine, l'introduzione di una norma in base alla quale gli agenti di polizia di sesso femminile sono tenuti a indossare gonne avrebbe potuto servire a incentivare le donne a unirsi alle

forze di polizia (35).

85. Non sono tuttavia convinta che *l'obbligo* imposto alle donne di indossare gonne in occasione di cerimonie possa oggi essere giustificato come appropriato al fine di attrarre le donne verso le forze di polizia. Esso scoraggerebbe le donne che non vogliono indossare gonne. Pertanto, una norma più adeguata al riguardo sarebbe quella consistente nel *consentire* alle donne di scegliere di indossare una gonna e non costringerle a farlo (36).

86. L'adozione di misure appropriate per porre rimedio a disuguaglianze sociali radicate, come la disparità numerica tra uomini e donne nelle forze di polizia o nell'esercito, rientra nella competenza degli Stati membri. Tuttavia, ciò che occorre tenere presente è che l'adozione di misure di azione positiva per aumentare la rappresentatività delle donne (o degli uomini) in alcune professioni potrebbe provocare ricorsi basati sulla discriminazione fondata sul sesso da parte di membri dell'altro sesso. Ciò risulta da una recente sentenza del Verfassungsgerichtshof (Corte costituzionale, Austria), in cui detto giudice ha accolto un ricorso proposto da un membro dell'esercito austriaco di sesso maschile e ha ritenuto che il divieto imposto agli uomini di avere capelli lunghi nell'esercito non potesse essere ammesso se il medesimo divieto non si applicava alle donne (37). Pertanto, anche se alcune misure vengono adottate per attrarre le donne verso determinati impieghi, ciò può richiedere la giustificazione, in conformità del principio di proporzionalità, della discriminazione che ne deriva nei confronti dell'altro sesso.

87. In ogni caso, un'azione positiva può essere giustificata ove essa migliori (e non peggiori) la situazione del sesso sottorappresentato. Quandanche la politica di assunzione di cui trattasi venga considerata nella prospettiva di attrarre le donne verso le forze di polizia, nella fattispecie essa ha in realtà impedito a una donna di accedere a tale servizio.

88. In conclusione, una politica di esclusione automatica dal concorso di ammissione alle forze di polizia delle donne con tatuaggi in parti del corpo esposte in caso di utilizzo della divisa ordinaria, la quale include, per le donne, gonna e scarpe décolleté, non può essere ritenuta proporzionata ad alcuno degli obiettivi addotti per giustificare tale politica di assunzione.

IV. Conclusione

89. Alla luce delle considerazioni che precedono, propongo alla Corte di rispondere come segue alla questione sollevata dal Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italia):

L'articolo 14 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, in combinato disposto con l'articolo 2, paragrafo 1, lettera a), della stessa:

deve essere interpretato nel senso che esso osta a una politica nazionale di assunzione che, sulla base della combinato disposto di due norme giuridiche, consente l'esclusione automatica di una candidata di sesso femminile da un concorso in una forza di polizia per la presenza di un tatuaggio in una zona non coperta dall'uniforme, allorché lo stesso sia visibile solo in caso di utilizzo della divisa ordinaria, prevista per i servizi di rappresentanza, che è diversa per gli uomini e per le donne e che, per le donne, include gonna e scarpe *décolleté*.

---

1 Lingua originale: l'inglese.

---

i Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento.

---

2 Direttiva 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 2006, L 204, pag. 23).

3 Successivamente, il numero di nuovi posti è stato aumentato a 2 650.

4 Come spiegato dal giudice del rinvio, l'articolo 3, comma 2, e la tabella 1, punto 2, lettera b), del decreto del Ministero dell'Interno del 30 giugno 2003, n. 198 (in prosieguo: il «decreto ministeriale n. 198/2003»), nonché l'articolo 3, comma 7-*quinquies*, del decreto legislativo del 29 maggio 2017, n. 95 (in prosieguo: il «decreto legislativo n. 95/2017») autorizzano l'esclusione di un candidato qualora questi abbia un tatuaggio su una parte del corpo non coperta dall'uniforme.

5 Le direttive relative alle uniformi figurano nel decreto del Capo della Polizia del 31 dicembre 2015, come modificato dal decreto del Capo della Polizia del 10 luglio 2019, recante revisione e aggiornamento delle tabelle allegate al primo. Il decreto del Capo della Polizia del 31 dicembre 2015 riporta, in allegato, anche alcune «informazioni esplicative», contenenti indicazioni sull'uso delle uniformi. In particolare, tale allegato prevede che «[l]a divisa ordinaria maschile e femminile (…) è (…) utilizzata solo in occasioni di alto profilo istituzionale» e che «[l]a divisa ordinaria femminile prevede l'uso della gonna e solo su disposizione dei dirigenti degli uffici, potranno essere indossati i pantaloni».

6 Come riportato nella decisione di rinvio, il Consiglio di Stato ha già espresso il parere che i tatuaggi su gambe, caviglie e polpacci (che sono, per le donne, le parti del corpo esposte in caso di utilizzo della gonna e delle scarpe *décolleté*) possano essere legittimamente assunti a fondamento dell'esclusione delle candidate di sesso femminile da procedure di selezione (ancorché non visibili con l'uso delle calze), in quanto «l'appartenente alla Polizia di Stato, infatti, deve garantire l'idoneità psico-fisica in relazione a tutte le varie situazioni in cui possa essere chiamato ad intervenire» (Consiglio di Stato, IV, 2 marzo 2020, n. 1477, e 8 giugno 2021, n. 4386). Inoltre, tale giudice ha dichiarato che «ove la Commissione medica affermi che un tatuaggio su una parte del corpo non coperta dalla divisa (quale, per il personale femminile, il polpaccio o la caviglia) sia ancora visibile e corrobori tale assunto mediante l'accurata descrizione della forma, delle dimensioni e del soggetto del tatuaggio stesso, non rileva che all'atto della visita non siano state fatte indossare le calze. Non ha poi alcuna importanza il fatto che la divisa comprendente le calze sia riservata ad usi occasionali: l'appartenente alla Polizia di Stato, infatti, deve garantire l'idoneità psico-fisica in relazione a tutte le varie situazioni in cui possa essere chiamato ad intervenire. (…)» (Consiglio di Stato, sezione II, 3 novembre 2022, sentenza n. 9583).

7 Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

8 V., ad esempio, sentenza del 24 giugno 2025, GR REAL (C-351/23, EU:C:2025:474, punto 61 e giurisprudenza citata).

9 Ciò non significa, tuttavia, che i principi sanciti agli articoli 21 e 23 della Carta o la giurisprudenza relativa alla direttiva 2000/78, a cui anche il giudice del rinvio fa riferimento nella sua questione, non siano pertinenti ai fini dell'interpretazione della direttiva 2006/54. In tal senso, la Corte li prenderà in considerazione, così come qualsiasi altro principio pertinente per la comprensione della direttiva 2006/54.

10 A tal riguardo, è opportuno ricordare che lo studio comparativo condotto dalla Direzione della Ricerca e documentazione della Corte ha rilevato che le norme relative ai tatuaggi nell'esercito e nelle forze di polizia differiscono da uno Stato membro all'altro. In alcuni Stati i tatuaggi non sono affatto disciplinati, in altri essi sono vietati in alcune parti del corpo o, come in Italia, quando sono visibili in caso di utilizzo dell'uniforme, e in alcuni Stati membri sono tollerati purché discreti. V., al riguardo, Corte di giustizia dell'Unione europea, Direction de la Recherche et Documentation, «L'application du principe de non-discrimination fondée sur le sexe à l'égard des codes vestimentaires et des normes d'apparence physique sur le lieu de travail», *Note de Recherche*, 26/004, aprile 2026.

11 Il medesimo concetto di discriminazione diretta e indiretta esiste per altri motivi vietati. V. articolo 2, paragrafo 2, lettera a) e b) della direttiva 2000/78 e articolo 2, paragrafo 2, lettere a) e b), della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU 2000, L 180, pag. 22).

---

12 Per un'interessante analisi di tale materia, v. Iglesias Sanchez, S., «The concept of "Genuine and Determining Occupational Requirements" in EU equality Law: A Critical Approach» in Giegerich, T. (ed.), *The European Union as Protector and Promoter of Equality*, Springer, 2020, pagg. da 219 a 233.

---

13 Sentenza dell'8 novembre 1990, Dekker (C-177/88; in prosieguo: la «sentenza Dekker», EU:C:1990:383, in particolare punto 12).

---

14 Sentenza del 18 ottobre 2017, Kalliri (C-409/16; in prosieguo: la «sentenza Kalliri», EU:C:2017:767, punti da 27 a 32). Per un esempio precedente, v. sentenza del 13 maggio 1986, Bilka-Kaufhaus (170/84; in prosieguo: la «sentenza Bilka-Kaufhaus», EU:C:1986:204), in cui la Corte ha dichiarato che la politica di un'impresa che offriva vantaggi diversi ai lavoratori a tempo parziale e ai lavoratori a tempo pieno costituiva una discriminazione indiretta, in quanto la maggior parte dei lavoratori a tempo parziale di tale impresa era costituita da donne.

---

15 Per quanto riguarda la discriminazione fondata sulla disabilità, v., in tal senso, sentenza del 26 gennaio 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punto 44 e giurisprudenza citata). Per quanto riguarda la discriminazione fondata sulla religione, v. anche, in tal senso, sentenza del 15 luglio 2021, WABE e MH Müller Handel (C-804/18 e C-341/19, EU:C:2021:594, punto 52 e giurisprudenza citata).

---

16 L'altra possibilità, seppure non sia considerata un'eccezione nella direttiva 2006/54, è l'azione positiva, prevista all'articolo 3 della stessa.

---

17 Direttiva 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 1976, L 39, pag. 40), come modificata dalla direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002 (GU 2002, L 269, pag. 15).

---

18 V., in tal senso, sentenza del 30 giugno 1988, Commissione/Francia (318/86; in prosieguo: la «sentenza Commissione/Francia», EU:C:1988:352, punti da 11 a 18).

---

19 V., in tal senso, sentenza del 15 maggio 1986, Johnston (222/84; in prosieguo: la «sentenza Johnston», EU:C:1986:206, punti 36, 37 e 40).

---

20 V., in tal senso, sentenza del 26 ottobre 1999, Sirdar (C-273/97; in prosieguo: la «sentenza Sirdar», EU:C:1999:523, punti da 29 a 32).

---

21 V., ad esempio, sentenza del 6 marzo 2014, Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, punto 41 e giurisprudenza citata).

---

22 V., a tal riguardo, Maliszewska-Nienartowicz, J., «Genuine and Determining agrication pational Requing as an Exception to the prohibition of Discrimination in EU law», in Giegerich, T. (ed.), *The European Union as Protector and Promoter of Equality*, Springer, 2020, pagg. da 199 a 217, a pag. 204.

23 Sentenza del 14 marzo 2017, Bougnaoui e ADDH (C-188/15; in prosieguo: la «sentenza Bougnaoui», EU:C:2017:204, punto 40) (il corsivo è mio). Ciò è stato ribadito nella giurisprudenza successiva, ad esempio nella sentenza del 17 marzo 2026, Katholische Schwangerschaftsberatung (C-258/24, EU:C:2026:211, punto 82).

24 Si veda, in relazione alla religione quale motivo vietato, la sentenza Bougnaoui, punto 37, e giurisprudenza citata. Per quanto riguarda la discriminazione fondata sul sesso, v., ad esempio, sentenza del 6 marzo 2014, Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, punto 42).

25 V., in tal senso, sentenza del 12 gennaio 2010, Wolf (C-229/08; in prosieguo: la «sentenza Wolf», EU:C:2010:3, punto 41).

26 V. sentenza Sirdar, punti 28 e 29.

27 Il requisito di proporzionalità non figurava nel testo dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 76/207, che ha preceduto la direttiva 2006/54, ma era richiesto dalla giurisprudenza alla quale tale direttiva precedente si applicava.

28 Statisticamente, esiste una maggiore probabilità che tale dirigente sia di sesso maschile, il che potrebbe aggiungere un altro livello di differenza di trattamento fondata sul sesso. Si veda, a tale proposito, Pascali, M. «Poliziotte, un cammino democratico», *Collettiva*, 8 marzo 2023. Disponibile all'indirizzo https://www.collettiva.it/speciali/anno-d/poliziotte-un-cammino-democratico-bd8t0h97; Acquadro Maran, D., Grandi, A. e Colombo, L., Stress, la soddisfazione professionale e il clima del lavoro negli agenti della polizia italiana, *Policing: A Journal of Policy and Practice*, Vol. 18, 2024, paae079. Disponibile all'indirizzo https://doi.org/10.1093/police/paae079.

29 Nella sentenza Kreil, che riguardava l'esclusione delle donne dalla *Bundeswehr* (forze armate tedesche), la Corte ha precisato che una deroga basata su un'attività lavorativa essenziale e determinante può trovare applicazione solo per attività specifiche nelle forze armate, ma non può escludere le donne da tutti i posti di lavoro in tale servizio. V., in tal senso, sentenza dell'11 gennaio 2000, Kreil (C-285/98, EU:C:2000:2, in particolare punto 27).

30 Arroyo, J., «L'uniforme en droit public», *Revue française de droit administratif*, 2024, pag. 509, menziona tre funzioni di un'uniforme: (i) protezione (come l'armatura di un cavaliere); (ii) identificazione, e (iii) controllo, sia a livello interno che esterno, all'interno della rispettiva organizzazione.

31 Si potrebbe sostenere che indossare una gonna potrebbe aiutare a identificare un agente di polizia come agente di polizia *di sesso femminile*. Posso immaginare per quale motivo, in talune occasioni, ciò possa essere utile, per esempio quando una vittima di violenza sessuale si senta più sicura parlando con un agente di sesso femminile. Tuttavia, gli argomenti discussi in udienza non vertevano sulla necessità di identificare una persona come agente di polizia di sesso femminile, ma piuttosto come agente di polizia.

32 V., ad esempio, Commissione/Francia, punto 25.

33 V., in tal senso, Johnston, punto 37, e Sirdar, punto 25.

34 A tal riguardo, l’articolo 3 della direttiva 2006/54 contempla l’azione positiva come un altro possibile motivo di deroga al divieto di discriminazioni fondate sul sesso.

---

35 Infatti, come sottolineato dalla nota di ricerca menzionata nella nota 10 delle presenti conclusioni, in alcuni Stati membri le donne godono di una maggiore libertà per quanto riguarda il loro aspetto fisico come incentivo ad arruolarsi nelle forze armate. Ad esempio, in Germania, dato che le donne sono sottorappresentate nelle forze armate, le norme che disciplinano l’aspetto dei soldati di sesso femminile, in particolare per quanto riguarda le acconciature e l’uso di gioielli, possono essere oggetto di regolamentazioni che derogano alle norme generali applicabili ai soldati, quale misura ammissibile volta a promuovere la partecipazione delle donne in seno alle forze armate tedesche (Corte di giustizia dell’Unione europea, Direction de la Recherche et Documentation, op. cit., § § da 57 a 59).

---

36 In almeno quattro Stati membri (Irlanda, Spagna, Polonia e Romania) i pantaloni costituiscono l’uniforme standard per tutti gli agenti di polizia e gli agenti di polizia di sesso femminile sono autorizzati, a determinate condizioni, a indossare una gonna come parte della loro uniforme cerimoniale (Direction de la Recherche et Documentation, nota 10, op. cit., § 52).

---

37 V. Verfassungsgerichtshof (Corte costituzionale), 9 marzo 2026, 243/2025-8, § 4.3.1.