

CORTE COSTITUZIONALE sentenza 20 novembre 2024, n. 181 – Pres. Barbera – Est. Pitruzzella – A.M. (Avv.ta M. I. Amoroso), S. S., A. R., A. L.M., E.O. C.

## **Ispettore Polizia penitenziaria – Pubblico impiego – Discriminazione di genere – Diritto UE – Illegittimità costituzionale – Proporzionalità e giustificazione obiettiva.**

*È costituzionalmente illegittima, per violazione del principio di eguaglianza e dei vincoli derivanti dal diritto dell'Unione europea, essendo in contrasto con il principio di non discriminazione sancito dalla dir. 2006/54/CE, la normativa nazionale che preveda una distinzione di genere nella dotazione organica per l'accesso alla qualifica iniziale degli ispettori della Polizia penitenziaria, in assenza di una giustificazione obiettiva e proporzionata legata ai requisiti essenziali delle mansioni da svolgere.*

## La disparità di genere nei ruoli ispettivi del Corpo di Polizia penitenziaria: una violazione del principio di eguaglianza

**Michele Mazzetti**

*Assegnista di Ricerca di Diritto del lavoro nell'Università di Firenze*

**SOMMARIO:** 1. Introduzione: i contorni della controversia. – 2. La questione della doppia pregiudizialità. – 3. Discriminazione di genere: inquadramento giuridico. – 4. Proporzionalità e giustificazione obiettiva. – 5. Mansioni degli ispettori e irrilevanza del genere del lavoratore. – 6. Conclusioni.

*Sinossi:* La sentenza in esame rappresenta un significativo sviluppo nella tutela del principio di eguaglianza e non discriminazione di genere nel diritto del lavoro pubblico. La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità della norma che limitava l'accesso delle donne alla qualifica iniziale degli ispettori della Polizia penitenziaria, ritenendola in contrasto con il principio di parità sancito dagli artt. 3 e 51 della Costituzione e dalla dir. 2006/54/CE. Questo contributo analizza le implicazioni giuridiche della decisione, con particolare attenzione ai criteri di proporzionalità e giustificazione obiettiva, utilizzati per valutare la legittimità di trattamenti differenziati. Inoltre, si esamina l'impatto della pronuncia sulle politiche di reclutamento nel settore del pubblico impiego, nonché il ruolo del diritto sovranazionale nel rafforzamento delle tutele antidiscriminatorie.

*Abstract:* *The Constitutional Court's decision represents a significant development in the protection of the principle of equality and non-discrimination between men and women in the civil service. The Constitutional Court found that the rule excluding women from certain qualifications in the prison police was*

*unlawful, as it was contrary to the principle of equality enshrined in Articles 3 and 51 of the Constitution and dir. 2006/54/EC. This note examines the legal implications of the decision, paying particular attention to the criteria of proportionality and objective justification used to assess the legitimacy of differential treatment. It also assesses the impact of the judgment on recruitment policies in the public sector, as well as the role of supranational law in strengthening antidiscrimination protection.*

## 1. Introduzione: i contorni della controversia

La sentenza in esame segna un avanzamento nella tutela del principio di parità di genere nel pubblico impiego, con riferimento all'accesso alla qualifica di ispettore della Polizia penitenziaria. La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità della norma che escludeva le donne dal concorso, rilevando una violazione degli artt. 3 e 51 Cost. e della dir. 2006/54/CE. La pronuncia rafforza il quadro normativo in materia di eguaglianza e promuove un'amministrazione pubblica rispettosa dei diritti fondamentali.

Il giudizio trae origine da una questione di costituzionalità sollevata dal Consiglio di Stato nell'ambito di un ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, promosso da una lavoratrice contro l'amministrazione datrice di lavoro. Nella fattispecie, la ricorrente lamentava l'esclusione dal concorso interno per 606 posti nella qualifica iniziale del ruolo di ispettori della Polizia penitenziaria, basata su criteri di ripartizione di genere stabiliti dalla Tabella 37, allegata al d.lgs. 29 maggio 2017, n. 95, modificativa della Tabella A del d.lgs. 30 ottobre 1992, n. 443. Questo riparto, secondo la lavoratrice, aveva un contenuto discriminatorio indiretto in violazione del principio di eguaglianza sancito dagli artt. 3 e 51 Cost., nonché dall'art. 3, paragrafo 2, del Trattato sull'Unione europea (TUE), dall'art. 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), dagli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE).

In sua difesa, l'amministrazione sosteneva che le decisioni relative alla promozione e alla progressione di carriera dei dipendenti erano basate esclusivamente su criteri oggettivi di valutazione delle competenze e delle *performance* individuali, esistendo procedure formalizzate e trasparenti per l'assegnazione dei ruoli dirigenziali, finalizzate a garantire l'imparzialità e il rispetto del principio meritocratico.

Il Consiglio di Stato riteneva non manifestamente infondata la questione, denunciando una possibile incompatibilità tra la normativa vigente e il principio di eguaglianza e di parità di trattamento tra uomini e donne ed evidenziando che il requisito della differenza di genere per l'accesso alla qualifica di ispettore «non trovava giustificazione nelle «funzioni effettivamente e prevalentemente esercitate nello svolgimento delle mansioni ordinarie da assegnare in esito alla procedura concorsuale»».

La Corte costituzionale, applicando i criteri di proporzionalità e ragionevolezza, accertava che la restrizione normativa non trovava giustificazione nelle funzioni effettivamente svolte dagli ispettori, risultando lesiva del principio di parità di trattamento e dichiarava l'illegittimità della norma impugnata, riaffermando il divieto di discriminazione di genere quale vincolo inderogabile per il legislatore.

Questo commento analizza le implicazioni della sentenza, esaminando la competenza a decidere in caso di doppia pregiudizialità (Paragrafo 2), l'inquadramento giuridico della discriminazione di genere (Paragrafo 3), i principi di proporzionalità e giustificazione oggettiva (Paragrafo 4) e l'irrelevanza del genere per la qualifica di ispettore (Paragrafo 5), concludendo con una riflessione sulle ricadute giuridiche della decisione (Paragrafo 6).

## 2. La questione della doppia pregiudizialità

La prima questione su cui la Corte costituzionale si sofferma concerne la competenza a decidere in caso di doppia pregiudizialità, ossia la determinazione di quale tra la questione pregiudiziale e quella costituzionale debba essere affrontata prioritariamente in caso di norma che violi i diritti fondamentali, come l'eguaglianza. Questa questione era stata risolta originariamente nel caso *Granital*, che aveva stabilito la precedenza della questione pregiudiziale su quella costituzionale<sup>1</sup>.

L'assetto tradizionale è stato però messo in crisi dalla sentenza n. 269 del 7 dicembre 2017,<sup>2</sup> in base alla quale la questione pregiudiziale deve cedere il passo a quella di costituzionalità nelle ipotesi in cui una controversia rientri nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione europea e il contrasto tra la norma nazionale e il diritto dell'Unione comporti la violazione di un diritto garantito dalla CDFUE<sup>3</sup>. La sentenza n. 269/2017 ha quindi ridisegnato il ruolo del giudice comune, enfatizzando la sua funzione di tutela dei diritti fondamentali sia a livello nazionale che sovranazionale<sup>4</sup>.

Un passo ulteriore si è avuto con le sentenze costituzionali del 2019 che hanno ulteriormente chiarito questo profilo e sulle quali la decisione in commento si fonda. In effetti, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 20 del 21 febbraio 2019, ha ampliato l'ambito di

<sup>1</sup> C. cost., 08 giugno 1984, n. 170 disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>2</sup> La C. cost., 7 dicembre 2017, n. 269 è stata oggetto di ampia riflessione dottrinale per il suo intento di arginare il rischio di progressiva marginalizzazione della Corte costituzionale nel rapporto trilaterale con il giudice comune e la Corte di giustizia. Tale rischio deriva dalla possibilità che il giudice comune disapplichì una norma contrastante con la CDFUE, precludendo così alla Corte costituzionale la verifica della sua conformità alla Costituzione e la conseguente declaratoria di illegittimità con effetti *erga omnes*. Fra gli altri v. VERNUCCIO, *La sentenza 269/2017: la Corte costituzionale di fronte alla questione dell'efficacia diretta della Carta di Nizza e la prima risposta del giudice comune* (Cass. ord. 3831/2018), in *Oss. Cost.*, 2018, 2, 1–20; CONTI, *La Cassazione dopo Corte cost. n. 269/2017. Qualche riflessione, a seconda lettura*, *Forum Q. Cost.*, 2017; SALVATO, *Quattro interrogativi preliminari al dibattito aperto dalla sentenza n. 269/2017*, in *Forum Q. Cost.*, 2017; SCACCIA, *L'inversione della "doppia pregiudiziale" nella sentenza della Corte costituzionale n. 269/2017: presupposti teorici e problemi applicativi*, in *Forum Q. Cost.*, 2017; SCACCIA, CARUSO, *La Corte costituzionale riprende il "cammino comunitario": invito alla discussione sulla sentenza n. 269 del 2017*, in *Forum Q. Cost.*, 2017.

<sup>3</sup> «Laddove una legge sia oggetto di dubbi di illegittimità tanto in riferimento ai diritti protetti dalla Costituzione italiana, quanto in relazione a quelli garantiti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea in ambito di rilevanza comunitaria, debba essere sollevata la questione di legittimità costituzionale.» in C. cost., 14 dicembre 2017, n. 269, par. 5.2 del *Considerato in diritto*. Tutte le sentenze della Corte costituzionale sono disponibili su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>4</sup> BARBERA, BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Bib. '20 Maggio'*, 2022, 1, 96.

applicazione dell'eccezione prevista dalla decisione n. 269/2017 estendendola non solo alle norme contenute nella CDFUE, ma anche alle disposizioni di diritto derivato dell'Unione che si collegano ai diritti sanciti dalla CDFUE<sup>5</sup>.

Successivamente, la sentenza n. 63 del 21 marzo 2019 ha ulteriormente riformato il quadro giuridico, con l'effetto di abrogare la 'regola *Granital*' e di attribuire al giudice comune la discrezionalità di decidere se rinviare una questione alla Corte di giustizia o alla Corte costituzionale. La Corte ha confermato che, anche in presenza di una questione di legittimità costituzionale riguardante i diritti di cui alla CDFUE, il giudice può autonomamente decidere se deferire la questione alla Corte di giustizia o procedere con il giudizio costituzionale, eventualmente accompagnato da un rinvio pregiudiziale<sup>6</sup>.

Infine, la sentenza n. 112 del 10 maggio 2019 ha consolidato l'abolizione della 'regola *Granital*', riaffermando l'ammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale relative agli articoli 17 e 49 CDFUE, riconoscendo il potere della Corte costituzionale di vagliarle. L'ordinanza n. 117 del 10 maggio 2019 ha successivamente modificato il linguaggio della sentenza n. 63/2019, sostituendo il concetto di 'potere' con quello di 'dovere' del giudice comune di non applicare una norma nazionale in contrasto con i diritti sanciti dalla CDFUE e confermando così l'autonomia e la responsabilità del giudice nel determinare la direzione del rinvio<sup>7</sup>.

Un ambito in cui il principio della doppia pregiudizialità riveste particolare importanza è quello relativo alla tutela del principio di eguaglianza e non discriminazione. La Corte costituzionale ha riconosciuto che il diritto dell'Unione europea attribuisce un ruolo centrale

<sup>5</sup> Fra gli altri si v. SCACCIA, *Corte costituzionale e doppia pregiudizialità: la priorità del giudizio incidentale oltre la Carta dei diritti?*, in *Forum Q. Cost.*, 2020, 317–28; LEONE, *Il regime della doppia pregiudizialità alla luce della sentenza n. 20 del 2019 della Corte costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2019, 3, 642–59; VITALE, *I recenti approdi della Consulta sui rapporti tra Carte e Corti. Brevi considerazioni sulle sentenze nn. 20 e 63 del 2019 della Corte costituzionale*, in *Federalismi.it*, 2019, 10, 2–15; POLLICINO, *Not to be pushed aside: the italian constitutional court and the european court of justice*, in *Verfassungsblog: On Matters Constitutional*, 2019, disponibile su: <https://doi.org/10.17176/20190324-205058-0>; RUGGERI, *La Consulta rimette a punto i rapporti tra diritto eurounitario e diritto interno con una pronuncia in chiaroscuro (a prima lettura di Corte cost. sent. n. 20 del 2019)*, in *Consulta online*, 2019, 1, 113–119.

<sup>6</sup> SCACCIA, *Corte costituzionale e doppia pregiudizialità: la priorità del giudizio incidentale oltre la Carta dei diritti?*, op. cit.; VITALE, *I recenti approdi della Consulta sui rapporti tra Carte e Corti. Brevi considerazioni sulle sentenze nn. 20 e 63 del 2019 della Corte costituzionale*, op. cit.; CATALANO, *Doppia pregiudizialità: una svolta 'opportuna' della Corte costituzionale*, in *Federalismi.it*, 2019, 10, 2–40.

<sup>7</sup> SCACCIA, *Corte costituzionale e doppia pregiudizialità: la priorità del giudizio incidentale oltre la Carta dei diritti?*, in *Forum Q. Cost.*, 2020, 2, 316–28; ANZON DEMMIG, *Applicazioni virtuose della nuova "dottrina" sulla "doppia pregiudizialità" in tema di diritti fondamentali (in margine alle decisioni nn. 112 e 117/2019)*, in *Oss. Cost.*, 2019, 6, 179–95; RUGGERI, *Ancora un passo avanti della Consulta lungo la via del "dialogo" con le Corti europee e i giudici nazionali (a margine di Corte cost. n. 117 del 2019)*, in *Consulta online*, 2019, 2, 242–248; CATALANO, *Rinvio pregiudiziale nei casi di doppia pregiudizialità Osservazioni a margine dell'opportuna scelta compiuta con l'ordinanza n. 117 del 2019 della Corte costituzionale*, in *Oss. Cost.*, 2019, 4, 1–10; SCACCIA, *Alla ricerca del difficile equilibrio fra applicazione diretta della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e sindacato accentrato di legittimità costituzionale. In margine all'ordinanza della Corte costituzionale n. 117 del 2019*, in *Oss. Cost.*, 2019, 6, 166–178.

alla parità di trattamento e al divieto di discriminazione, principi che trovano corrispondenza nell'art. 3 Cost.<sup>8</sup>.

Tuttavia, non sempre l'applicazione diretta del diritto dell'Unione è sufficiente per risolvere i conflitti normativi interni. È in questi casi che si rende necessario un intervento della Consulta per garantire una corretta integrazione tra i due sistemi normativi, evitando il rischio di una disapplicazione arbitraria delle norme interne. Questo intervento assume particolare rilevanza quando le disposizioni nazionali sembrano violare il principio di eguaglianza in modo tale da minare il rispetto dei diritti fondamentali garantiti dalla Costituzione e – in ambito eurounitario – dalla CDFUE. In tal senso, la sentenza in esame afferma che la scelta, da parte del giudice comune, di adire la Corte costituzionale, pur mantenendo la facoltà di optare tra rinvio pregiudiziale e questione di legittimità, acquista una particolare rilevanza quando sussiste la necessità di trascendere il caso concreto. Infatti, come evidenziato, «[l]a dichiarazione di illegittimità costituzionale “offre un *surplus* di garanzia al primato del diritto dell'Unione europea, sotto il profilo della certezza e della sua uniforme applicazione [...]»<sup>9</sup>.

D'altronde questa lettura sembra avvalorata anche dalla Corte di giustizia, che in *O. D. v. INPS*, ha sottolineato l'importanza fondamentale del ruolo della Corte costituzionale, chiamata a risolvere le questioni «alla luce sia delle norme di diritto nazionale che di quelle del diritto dell'Unione, al fine di fornire non solo al giudice del rinvio, ma anche a tutti i giudici italiani, una pronuncia con effetti *erga omnes*, vincolante per questi ultimi in ogni controversia pertinente che dovessero trattare»<sup>10</sup>. In questo modo il primato del diritto dell'Unione si rafforza, integrandosi con le garanzie costituzionali in un rapporto di reciproco arricchimento<sup>11</sup>.

### 3. Discriminazione di genere: inquadramento giuridico

Terminata la questione relativa alla competenza, la Corte costituzionale si addentra nel merito della diatriba sottopostale ricostruendo sommariamente il quadro giuridico<sup>12</sup>. Il punto di partenza della riflessione concerne l'ordinamento nazionale: la Consulta richia-

<sup>8</sup> BARBERA, BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., 94–98.

<sup>9</sup> Corsivo nell'originale. C. cost., 20 novembre 2024, n. 181, cit., capo 6.1, disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>10</sup> Corsivo nell'originale. C. giust., 2 settembre 2021, causa C350/20, *O. D. v. INPS*, par. 40, disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf>.

<sup>11</sup> C. cost., 20 novembre 2024, n. 181, cit., capo 6.5, disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>12</sup> CARTABIA, *Riflessioni in tema di eguaglianza e non discriminazione*, in D'AMICO, RANDAZZO (a cura di), *Alle frontiere del diritto costituzionale. Scritti in onore di Valerio Onida*, Giuffrè, 2012, 415; LABRIOLA, *Il principio di eguaglianza materiale (art. 3, comma 2, Cost.)*, in LABRIOLA (a cura di), *Valori e principi del regime repubblicano. I. I Sovranità e democrazia*, Laterza, 2006, 777 ss.; GHERA, *Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana e nel diritto comunitario*, CEDAM, 2003, 81 ss.; CARAVITA, *Oltre l'eguaglianza formale. Un'analisi dell'Art. 3 comma 2 della Costituzione*, CEDAM, 1984.

ma in primo luogo l'art. 3 Cost. quale cardine costituzionale del diritto antidiscriminatorio italiano<sup>13</sup>. In special modo – parafrasando la sentenza costituzionale n. 163 del 1993 – la disposizione costituzionale vieta che il sesso, analogamente alla razza, alla lingua, alla religione, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali, possa rappresentare un criterio di discriminazione nel trattamento giuridico dei soggetti. Rilevante è anche l'art. 51 Cost., che garantisce parità di accesso all'impiego e alle cariche pubbliche prevedendo il dovere dello Stato di garantire l'equilibrio di genere<sup>14</sup>.

Fin dagli anni Cinquanta, il giudice delle leggi ha ribadito il carattere precettivo del principio di eguaglianza sancito nei poc'anzi citati articoli, delineando i limiti entro cui possono essere ammesse differenziazioni normative. La regola inderogabile è il divieto di discriminazioni basate sul sesso, principio che si estende a ogni ambito della vita sociale e lavorativa. In diverse pronunce, la Corte ha chiarito che l'eguaglianza sostanziale deve prevalere sulla mera parità formale, promuovendo una tutela effettiva e comprensiva contro le discriminazioni di genere<sup>15</sup>.

La giurisprudenza costituzionale ha altresì precisato che l'eguaglianza non può limitarsi a previsioni normative generali, ma impone interventi legislativi specifici volti a rimuovere le situazioni di disparità ancora persistenti, soprattutto in ambito lavorativo<sup>16</sup>. Sentenze quali la n. 109/1993 hanno tracciato i confini entro cui deve operare il legislatore, indicando la necessità di garantire pari opportunità e condizioni di lavoro, anche attraverso azioni positive<sup>17</sup>.

Eventuali deroghe al principio di eguaglianza sono ritenute ammissibili esclusivamente laddove il legislatore, nell'interesse del buon andamento dei servizi pubblici, tenga conto di differenze obiettive riconducibili all'appartenenza di genere. Tali deroghe, tuttavia, de-

<sup>13</sup> PRANDI, *Diritto antidiscriminatorio: il panorama nazionale e sovranazionale*, in PRANDI, *L'uguaglianza violata. Uno studio sull'atto discriminatorio nel sistema penale*, Giappichelli, 2024, 9 ss.; DODARO, *Uguaglianza e diritto penale: uno studio sulla giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, 2012, 9 ss.

<sup>14</sup> SCARPONI, *L'art. 51 della Costituzione e l'accesso delle donne ai pubblici uffici e al lavoro nel settore pubblico*, in *Bib. '20 Maggio'*, 2019, 2, 342–356.

<sup>15</sup> In merito all'evoluzione della rappresentazione della differenza di genere v. C. cost., 14 maggio 1958, n. 56; C. cost., 7 luglio 1960, n. 33; C. cost., 13 maggio 1983, n. 173; C. cost., 13 giugno 1990, n. 225; C. cost., ord. 8 giugno 2001, n. 172. Rispetto alla parità di trattamento tra lavoratore e lavoratrice in relazione al divieto di licenziamento per causa di matrimonio v. C. cost., 24 aprile 1969, n. 27; C. cost., 12 febbraio 1993, n. 46. Sulla parità di trattamento in relazione all'età pensionabile v. C. cost., ord. 3 luglio 1979, n. 107; C. cost., 24 luglio 1969, n. 123; C. cost., 16 aprile 1986, n. 137; C. cost., 14 aprile 1988, n. 498. In merito al rapporto fra parità e divieto di lavoro notturno v. C. cost., 3 giugno 1986, n. 210; C. cost., 7 luglio 1987, n. 246. Per quanto concerne la tutela della genitorialità e la redistribuzione dei ruoli familiari v. C. cost., 13 gennaio 1987, n. 1; C. cost., 14 luglio 1988, n. 332; C. cost., 25 luglio 1991, n. 341; C. cost., 27 aprile 1993, n. 179; C. cost., 14 marzo 2003, n. 104; C. cost., 24 ottobre 2005, n. 385. In materia di parità di genere nella rappresentanza politica v. C. cost., 6 novembre 1995, n. 422; C. cost., 13 febbraio 2003, n. 49; C. cost., 15 gennaio 2010, n. 4. Tutte le sentenze citate sono disponibili su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>. In dottrina, v. BILANCIA, *60 anni di parità a partire dalla sentenza n. 33/1960 della corte costituzionale*, in BILANCIA, *Il presente che verrà*, Primiceri, 2022, 27–37.

<sup>16</sup> C. cost., 18 maggio 1960, n. 33, cit., disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>17</sup> C. cost., 26 marzo 1993, n. 109, disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

vono essere strettamente necessarie e non possono in alcun modo comprimere il canone costituzionale dell'eguaglianza giuridica<sup>18</sup>.

Muovendo al piano sovranazionale, la Consulta richiama il diritto dell'Unione europea in materia di contrasto alla discriminazione di genere. Quest'ultimo si fonda su un sistema normativo complesso e multilivello, che include fonti primarie, diritto derivato e la giurisprudenza della Corte di Giustizia. Tale quadro giuridico riflette un approccio sistematico volto a garantire l'effettività del principio di eguaglianza tra uomini e donne, riconosciuto quale valore fondamentale dell'ordinamento dell'Unione.<sup>19</sup> Inoltre, come afferma Muir, la portata del coinvolgimento dell'Unione in questo campo evidenzia come essa rappresenti, con ogni probabilità, la «first fundamental rights policy»<sup>20</sup>.

Il principio di eguaglianza tra uomini e donne costituisce un valore fondamentale dell'Unione Europea, come previsto dagli artt. 2 e 3 TUE, che pongono la promozione della parità di genere tra gli obiettivi primari dell'Unione a cui gli Stati membri devono attivamente collaborare, in virtù dell'art. 4, paragrafo 3 TUE<sup>21</sup>.

Il TFUE fornisce un quadro normativo operativo a supporto della parità di genere. In particolare, gli artt. 8 e 10 impongono alle istituzioni dell'Unione di integrare la dimensione di genere in tutte le politiche, mentre gli artt. 19 e 157 TFUE rappresentano la base giuridica per l'adozione di misure legislative finalizzate a prevenire e contrastare la discriminazione. Inoltre, l'art. 157 sancisce il principio della parità retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore o per lo stesso lavoro, garantendo un effetto diretto.

La CDFUE rafforza ulteriormente il principio di eguaglianza di genere. In particolare, l'art. 21 vieta ogni forma di discriminazione basata sul sesso, mentre l'art. 23 impone agli Stati membri e alle istituzioni dell'Unione l'obbligo di promuovere la parità tra uomini e donne in tutti i settori, attribuendo un obbligo di risultato che si estende anche agli atti legislativi e amministrativi<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> C. cost., 3 ottobre 1958, n. 56, cit., disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>19</sup> BARBERA, BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., 99 ss.; BORELLI, GUARISO, LAZZERONI, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in GUARISO, BARBERA (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2020, 165 ss.; MILITELLO, STRAZZARI, *I fattori di discriminazione*, in GUARISO, BARBERA (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2020, 90 ss.; CARTABIA, *Alle frontiere del diritto costituzionale*, in D'AMICO, RANDAZZO (a cura di), *Alle frontiere del diritto costituzionale. Scritti in onore di Valerio Onida*, Giuffrè, 2012, 416 ss.; FAVILLI, TEGA, *La non discriminazione nell'Unione europea e l'applicazione ai cittadini di paesi terzi*, in FAVILLI, TEGA, *Le discriminazioni razziali ed etniche. Profili giuridici di tutela*, Armando, 2011, 51 ss.; FAVILLI, *La normativa italiana contro le discriminazioni per motivi di razza e di origine etnica alla luce della direttiva 2000/43/CE*, in CASADEI (a cura di), *Lessico delle discriminazioni: tra società, diritto e istituzioni*, Diabasis, 2008, 232 ss.; AMATO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, in LD, 2003, 1, 127 ss.; DE SIMONE, *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2001.

<sup>20</sup> MUIR, *EU equality law: the first fundamental rights policy of the EU*, Oxford University Press, 2018.

<sup>21</sup> BELL, *EU anti-discrimination law: navigating sameness and difference*, in BELL, *The evolution of EU law*, Oxford University Press, 2021, 651 ss.; BELL, *The principle of equal treatment: from market unifier to fundamental right?*, in CRAIG, DE BÚRCA, MORE (a cura di), *The evolution of EU law*, Oxford University Press, 1999, 517 ss..

<sup>22</sup> AA.VV., *Handbook on european non-discrimination law*, Publications Office of the European Union, 2018, 162 ss.; ELLIS e WATSON, *EU anti-discrimination law*, Oxford University Press, 2012, 23 ss.

In tale contesto, la dir. 2006/54/CE riveste un'importanza fondamentale. Come affermato nel suo considerando 2, la parità di trattamento tra uomo e donna è un «principio fondamentale del diritto comunitario» e costituisce un 'compito' e un 'obiettivo' dell'Unione. La direttiva stabilisce che le eccezioni al principio di parità di trattamento devono essere limitate a specifiche attività professionali che richiedano una persona di un determinato sesso, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e conforme al principio di proporzionalità (Considerando n. 19)<sup>23</sup>.

Di particolare rilevanza è l'art. 14, dir. 2006/54/CE, che disciplina l'accesso all'impiego, i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e le opportunità di promozione, vietando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere nei settori pubblico e privato, comprese le amministrazioni pubbliche. In particolare, il paragrafo 2 dell'articolo stabilisce che una differenza di trattamento legata al genere del lavoratore o della lavoratrice non costituisce discriminazione, a condizione che tale caratteristica sia essenziale per la natura dell'attività lavorativa e proporzionata rispetto all'obiettivo legittimo perseguito (v. paragrafo successivo).

La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ha svolto un ruolo determinante nell'interpretazione e nell'evoluzione del principio di eguaglianza di genere, conferendogli una dimensione dinamica e progressiva<sup>24</sup>. In ambito lavorativo, la Corte di giustizia ha adottato un approccio rigoroso nella verifica del rispetto del principio di parità retributiva e delle condizioni di lavoro. Nei casi *Defrenne II* e *Danfoss* la Corte ha evidenziato la necessità di garantire una parità effettiva, sottolineando che la discriminazione salariale, diretta o indiretta, rappresenta una violazione degli obiettivi sia economici che sociali dell'Unione. In *Kenny*, la Corte ha precisato che l'equità retributiva va valutata tenendo conto della natura delle mansioni, delle competenze richieste e dell'ambiente di lavoro, escludendo giustificazioni fondate unicamente su esigenze organizzative<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> C. cost., 20 novembre 2024, n. 181, cit., capo 9, disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>24</sup> C. giust., 16 luglio 2015, causa C222/14, *Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton*; C. Giust., 18 marzo 2014, causa C167/12, *C. D. v. S. T.*; C. giust., 18 marzo 2014, causa C363/12, *Z. v. A Government Department and The Board of Management of a Community School*; C. giust., 28 febbraio 2013, causa C427/11, *Margaret Kenny and Others v. Minister for Justice, Equality and Law Reform*; C. giust., 17 luglio 2014, causa C173/13, *Maurice Leone and Blandine Leone v. Garde des Sceaux, ministre de la Justice e Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*; C. giust., 1 marzo 2011, causa C236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v. Conseil des ministres*; C. giust., 27 febbraio 2003, causa C320/01, *Wiebke Busch v. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*; C. giust., 4 ottobre 2001, causa C438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*; C. giust., 14 luglio 1994, causa C32/93, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd.*; C. giust., 5 maggio 1994, causa C421/92, *Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.*; C. giust., 24 febbraio 1994, causa C343/92, *M. A. De Weerd, née Roks, and Others v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen et Al.*; C. giust., 8 novembre 1990, causa C177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*; C. giust., 8 novembre 1990, causa C179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*; C. giust., 8 aprile 1976, causa C43/75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Tutte le decisioni dalla Corte di Giustizia dell'UE sono disponibili su: <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf>.

<sup>25</sup> BARBERA, BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., 94 ss.

Come conclude la sentenza in esame, l'integrazione tra il principio di eguaglianza sancito dalla Costituzione e le normative europee consente di rendere effettiva la parità di trattamento, in una prospettiva armonica e complementare che fa convergere le garanzie fornite dalle diverse fonti normative.

#### 4. Proporzionalità e giustificazione obiettiva

Come evidenziato nel paragrafo precedente, la Corte costituzionale sottolinea l'importanza di due principi fondamentali – la *proporzionalità* e la *giustificazione obiettiva* – previsti dall'art. 14, paragrafo 2 dir. 2006/54/CE e determinanti per valutare l'ammissibilità delle deroghe al principio di parità di trattamento.

Questi principi rivestono un ruolo essenziale nella regolamentazione e nell'applicazione del diritto antidiscriminatorio sia nazionale, sia eurounitario, in quanto garantiscono che le disparità di trattamento basate su caratteristiche personali come il genere non violino i diritti fondamentali di eguaglianza e non si traducano in discriminazioni irragionevoli o ingiustificate<sup>26</sup>.

Il principio di proporzionalità costituisce un pilastro del diritto costituzionale e della giurisprudenza in materia di diritto antidiscriminatorio, fungendo da criterio normativo imprescindibile per valutare la legittimità delle norme e delle decisioni in questo ambito<sup>27</sup>. Questo principio impone che ogni misura adottata da un'autorità pubblica o da un privato sia idonea a raggiungere l'obiettivo prefissato, sia necessaria per conseguire tale obiettivo e, infine, sia proporzionata, nel senso che non superi i limiti necessari per il raggiungimento di tale scopo<sup>28</sup>. La proporzionalità, quindi, costituisce un parametro centrale per il controllo giurisdizionale della ragionevolezza e della compatibilità delle norme con i principi costituzionali.

<sup>26</sup> In relazione al diritto europeo e costituzionale straniero, fra i molti, v. LURIE, *Proportionality and the right to equality*, in *Ger.IJ*, 2020, 21, 2, 174 ss.; COHEN-ELIYA, PORAT, *Proportionality and the culture of justification*, in *Am.JCL*, 2011, 59, 2, 463 ss.; HARBO, *The function of the proportionality principle in eu law*, in *ELJ*, 2010, 16, 2, 158 ss.; STONE SWEET, MATHEWS, *Proportionality balancing and global constitutionalism*, in *CJTL*, 2008, 47, 72 ss.; HERDEGEN, *The Relation between the principles of equality and proportionality*, in *CMLR*, 1985, 22, 4, 683 ss. In relazione al diritto italiano, fra i molti, v. CARTABIA, *I principi di ragionevolezza e proporzionalità nella giurisprudenza costituzionale italiana*, in *Conferenza trilaterale delle Corti costituzionali italiana, portoghese e spagnola, Roma, Palazzo della Consulta 24-26 ottobre 2013*, 2013; SCACCIA, *Controllo di ragionevolezza delle leggi e applicazione della Costituzione*, in CERRI (a cura di), *La ragionevolezza nella ricerca scientifica e il suo ruolo specifico nel sapere giuridico*, Aracne, 2007, 286 ss.; SCACCIA, *Gli «strumenti» della ragionevolezza nel giudizio costituzionale*, Giuffrè, 2000.

<sup>27</sup> Sull'evoluzione di questo principio v. LURIE, *Proportionality and the right to equality*, cit., 175 s.; COHEN-ELIYA e PORAT, *Proportionality and the culture of justification*, op. cit., 463 ss.; HARBO, *The function of the proportionality principle in eu law*, cit., 158 ss.; ERDEGEN, *The Relation between the principles of equality and proportionality*, cit., 683 ss.

<sup>28</sup> C. giust., 20 febbraio 1979, causa C122/78, *Buitoni v. FORMA*; C. giust., 18 marzo 1980, cause riunite C26/79 e C86/79, *Forges de Thy-Marcinelle et Monceau v. Commission*; C. giust., 24 settembre 1985, causa C181/84, *Man (Sugar) Ltd. v. Intervention Board for Agricultural Produce*. Tutte le decisioni della Corte di giustizia dell'UE sono disponibili su: <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf>.

La Consulta ha reiteratamente affermato che le limitazioni al principio di eguaglianza devono rispettare rigorosi standard di proporzionalità<sup>29</sup>. In particolare, nella sentenza n. 163/1993, la Corte ha chiarito che le discriminazioni di genere non possono essere ammesse se non sono giustificate da esigenze obiettive, conformi ai canoni di proporzionalità. In questa sentenza si osserva che l'eguaglianza tra uomini e donne è un valore fondante del nostro ordinamento costituzionale, il quale vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso. Tuttavia, in presenza di ragioni oggettive e proporzionate, come specifiche esigenze legate alla natura delle mansioni svolte, è possibile prevedere eccezioni che, tuttavia, non devono compromettere l'essenza del principio di eguaglianza<sup>30</sup>.

La giustificazione obiettiva rappresenta un altro principio fondamentale nell'interpretazione e applicazione del diritto antidiscriminatorio. Questo principio ammette disparità di trattamento esclusivamente quando siano inevitabili e strettamente necessarie per il perseguimento di un interesse legittimo, in conformità con quanto disposto dall'art. 14 dir. 2006/54/CE. Lo scopo perseguito deve essere conforme a un fine legittimo, mentre la differenziazione tra lavoratori deve risultare strettamente necessaria in relazione alla natura essenziale dell'attività lavorativa. Le misure adottate per il conseguimento di tale finalità devono rispettare il principio di proporzionalità, risultando idonee, necessarie e commisurate rispetto all'obiettivo prefissato<sup>31</sup>. La giurisprudenza di Cassazione ha, inoltre, puntualizzato che la giustificazione obiettiva di una disparità di trattamento deve essere supportata da elementi concreti e verificabili<sup>32</sup>.

Un esempio significativo di applicazione del principio di giustificazione obiettiva si rinviene nella regolamentazione dell'accesso ai ruoli e alle cariche pubbliche. La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità delle normative che attribuiscono una preferenza all'assunzione di personale maschile in determinati settori. Pur riconoscendo la possibilità di considerare alcune differenze fisiche o competenze specifiche, la Corte ha ribadito che tali criteri devono essere applicati nel rispetto dei principi di eguaglianza e proporzionalità<sup>33</sup>. La Corte, nel caso in esame, stabilisce che l'assegnazione di determinati compiti in

<sup>29</sup> NAVARRETTA, *Diritti delle donne e parità di genere. Gli itinerari tracciati dalla Corte costituzionale*, in *Forum Q. Cost.*, 2023, 2, 202 ss.

<sup>30</sup> C. cost., 15 aprile 1993, n. 163, disponibile su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>31</sup> Fra le altre, sul tema della giustificazione obiettiva in caso di discriminazione, v. C. giust., 24 febbraio 2022, causa C389/20, *Cf v. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*; C. giust., 13 ottobre 2022, causa C344/20, *LF v. SCRL*; C. giust., 20 giugno 2019, causa C72/18, *Ustariz Arostegui v. Departamento de Educación del Gobierno de Navarra*; C. giust., 20 settembre 2018, causa C466/17, *Motter v. Provincia autonoma di Trento*; C. giust., 26 settembre 2013, causa C476/11, *HK Danmark G. K. v. Experian A/S*; C. giust., 18 ottobre 2012, C302/11 e C305/11, *Valenza v. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*; C. giust., 15 aprile 2008, causa C268/06, *Impact v. Minister for Agriculture and Food*. Tutte le decisioni della Corte di giustizia dell'UE sono disponibili su: <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf>.

<sup>32</sup> Fra le altre v. Cass., 24 giugno 2020, n. 12503; Cass., 28 novembre 2019, n. 31149; Cass., 28 novembre 2109, n. 31150; Cass., 21 marzo 2018, n. 6891; Cass., 5 aprile 2016, n. 6575. La giurisprudenza di Cassazione è disponibile su: <https://www.italgiure.giustizia.it/>.

<sup>33</sup> C. cost., 15 aprile 1993, n. 163, cit., sull'accesso al lavoro delle donne inoltre v. C. cost., 30 luglio 1997, n. 286; C. cost., 12 giugno 1991, n. 275; C. cost., 19 gennaio 1987, n. 1; C. cost., 18 maggio 1960, n. 33, cit. Le pronunce della Consulta sono

base al genere, come nei servizi all'interno degli istituti penitenziari, deve essere giustificata da ragioni obiettive e proporzionate. Tale scelta deve inoltre evitare discriminazioni indirette che potrebbero compromettere l'equilibrio complessivo del trattamento. Nel caso specifico del ruolo di ispettore della Polizia penitenziaria, la Corte ha rilevato che «[l]a differenza di genere non risulta giustificata dalle “funzioni effettivamente e prevalentemente esercitate nello svolgimento delle mansioni ordinarie da assegnare in esito alla procedura concorsuale”»<sup>34</sup>.

Pertanto, l'applicazione dei principi di proporzionalità e di giustificazione obiettiva, rafforzata dalla convergenza tra l'ordinamento nazionale e quello dell'Unione, assume una funzione determinante nell'interpretazione giuridica. In particolare, la giurisprudenza costituzionale svolge un ruolo essenziale nel bilanciamento tra tali principi e le esigenze operative, garantendo un'interpretazione conforme ai parametri di legittimità costituzionale ed evitando letture restrittive che possano pregiudicare l'effettiva realizzazione del principio di parità di genere.

## 5. Mansioni degli ispettori e irrilevanza del genere del lavoratore

Come s'è avuto modo di sottolineare nell'analisi che precede, la decisione della Corte costituzionale si inserisce in un quadro più ampio di tutela della parità di genere nell'accesso al pubblico impiego<sup>35</sup>. L'oggetto del sindacato di legittimità costituzionale non si esaurisce, infatti, nella verifica della conformità delle disposizioni censurate ai principi costituzionali e sovranazionali, ma investe altresì la natura giuridica delle mansioni attribuite agli ispettori e la loro asserita correlazione con il genere<sup>36</sup>. La Corte ha infatti evidenziato come le funzioni ispettive non presentino requisiti oggettivi tali da giustificare una discriminazione di genere nell'accesso ai relativi ruoli. Ne consegue che la distinzione normativa impugnata risulta priva di un nesso funzionale con le esigenze organizzative e operative dell'amministrazione penitenziaria, integrando un trattamento differenziato non riconducibile a criteri di ragionevolezza e proporzionalità.

disponibili su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>34</sup> C. cost., 20 novembre 2024, n. 181, cit., capo 1.2.1, la sentenza può essere consultata su: <https://www.cortecostituzionale.it/actionPronuncia.do>.

<sup>35</sup> In materia di parità di genere nella disciplina della selezione e dell'accesso al pubblico impiego si rinvia – *ex plurimis* – a ZILLI, BOSCATI (a cura di), *Il reclutamento nella P.A. Dall'emergenza alla nuova normalità*, vol. I e II, Cedam, 2022; PREDABISSI, *Il sistema di reclutamento tramite concorso pubblico*, in *LPA*, 2022, 4, 763 ss.; GENTILE, *Il reclutamento pubblico: aspetti organizzativi, modelli di selezione e nuovi assetti*, Giappichelli, 2023, 1 ss.; BELLAVISTA, *I reclutamenti pubblici dell'emergenza. C'è del marcio in Danimarca?*, in *LPA*, 2022, 2, 221 ss.; BOSCATI, *Dalle esigenze dell'organizzazione alle modalità di reclutamento: punti critici della disciplina vigente e possibili interventi di riforma*, in CARABELLI, ZOPPOLI (a cura di), *Rinnovamento delle PA e nuovo reclutamento*, in *Quaderni RGL*, 2021, 6, 99 ss.

<sup>36</sup> Cfr. punti da 12 a 19 della sentenza in esame.

La *ratio decidendi* della pronuncia si fonda sul principio di eguaglianza tra uomini e donne sancito – nel quadro dell’ordinamento della Polizia penitenziaria – dalla l. 15 dicembre 1990, n. 395, la quale riconosce la piena parificazione delle attribuzioni, delle funzioni, del trattamento economico e della progressione di carriera tra il personale maschile e quello femminile. L’unica deroga ammessa a tale principio attiene alla necessità di impiegare personale dello stesso genere dei detenuti all’interno delle sezioni carcerarie; tuttavia, detta eccezione non può estendersi a giustificare una differenziazione nella dotazione organica degli ispettori, in quanto priva di un fondamento giuridico coerente con il principio di proporzionalità e di non discriminazione<sup>37</sup>.

L’analisi condotta dalla Corte evidenzia come la netta preponderanza della presenza maschile tra gli ispettori (590 uomini e 50 donne per i sostituti commissari; 2640 uomini e 375 donne per le altre qualifiche ispettive) non trovi alcuna giustificazione nelle caratteristiche dei compiti svolti. Infatti, il ruolo degli ispettori è articolato in funzioni che richiedono un’adeguata preparazione professionale, la conoscenza del trattamento penitenziario e l’esecuzione di specifici compiti nell’ambito dei servizi istituzionali. Tra le mansioni ricoperte, vi sono attività di coordinamento e direzione di unità operative, responsabilità nell’impartire direttive e istruzioni, partecipazione alle riunioni finalizzate all’osservazione scientifica della personalità dei detenuti e alla definizione dei loro programmi di trattamento, oltre a compiti di formazione e istruzione del personale di Polizia penitenziaria<sup>38</sup>. La Corte sottolinea come l’evoluzione normativa abbia accresciuto l’importanza delle funzioni di coordinamento e direttive attribuite agli ispettori, affrancandole dalla loro originaria connotazione prevalentemente operativa e di interazione diretta con la popolazione carceraria. Ne discende che il requisito dell’appartenenza al genere maschile non può qualificarsi quale requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell’attività lavorativa, alla luce dei criteri stringenti sanciti dall’art. 14, paragrafo 2 dir. 2006/54/CE. Pertanto, la marcata disparità nella rappresentanza di genere all’interno del ruolo ispettivo non trova alcuna giustificazione sotto il profilo della funzionalità e dell’efficienza dell’organizzazione del Corpo di Polizia penitenziaria, configurandosi piuttosto in contrasto con il principio di proporzionalità<sup>39</sup>.

La Corte evidenzia, altresì, che le discriminazioni nell’accesso al ruolo degli ispettori pregiudicano il diritto delle donne a un’effettiva partecipazione alla vita lavorativa e al progresso della società, ostacolandone l’accesso, a parità di merito, a incarichi di maggiore prestigio. In effetti, la disciplina censurata esclude e penalizza le donne con punteggi concorsuali più elevati rispetto agli uomini, solo a causa della preponderanza maschile nella dotazione organica, generando così effetti distorsivi sull’efficienza dell’amministra-

<sup>37</sup> Cfr. punto 14 della sentenza in esame.

<sup>38</sup> Cfr. art. 39, comma 1, del d.p.r. 15 febbraio 1999, n. 82 (Regolamento di servizio del Corpo di polizia penitenziaria).

<sup>39</sup> Cfr. punti 15 e 16 della sentenza in esame.

zione penitenziaria. Tale discrasia non si configura quale mero inconveniente di fatto, bensì quale vizio strutturale del meccanismo normativo, il quale risulta intrinsecamente irragionevole.

Un ulteriore elemento a sostegno della declaratoria di illegittimità costituzionale della norma in esame è costituito dal superamento della distinzione di genere nella progressione di carriera dei funzionari del Corpo di Polizia penitenziaria, già sancito dal d.lgs. 21 maggio 2000, n. 146. Ne consegue che l'eliminazione della disparità di trattamento nell'accesso al ruolo di ispettore consentirebbe di garantire procedure selettive fondate esclusivamente sul merito, prive di condizionamenti derivanti da una preordinata preponderanza di un genere sull'altro.

Alla luce di tali premesse, la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale delle disposizioni che prevedono una differenziazione della dotazione organica degli ispettori del Corpo di Polizia penitenziaria in base al genere, riaffermando il principio di pari opportunità nell'accesso e nella progressione di carriera, in conformità ai principi di non discriminazione sanciti dall'ordinamento.

## 6. Conclusioni

La pronuncia in esame si inserisce nel quadro giurisprudenziale italiano in materia di tutela antidiscriminatoria nel pubblico impiego, confermando l'attenzione al principio di eguaglianza sostanziale sancito dagli artt. 3 e 51 Cost. e dagli artt. 21 e 23 CDFUE. La decisione ribadisce la centralità dei principi di proporzionalità e ragionevolezza nelle misure che incidono sui diritti fondamentali e vieta criteri selettivi basati sul genere privi di giustificazione oggettiva. La Corte riafferma il ruolo di tali principi nella valutazione della legittimità delle normative sul trattamento differenziato.

Sul piano della competenza giurisdizionale, la sentenza rafforza il superamento della 'regola *Granital*', attribuendo al giudice comune un ruolo attivo in caso di doppia pregiudizialità eurounitaria e costituzionale, consentendo la disapplicazione delle norme nazionali incompatibili con il diritto UE, con effetti *erga omnes*. Ciò consolida l'orientamento inaugurato dalla sentenza n. 269/2017, delineando un sistema integrato di tutele per i diritti fondamentali.

In merito alla questione della parità di genere nell'accesso al pubblico impiego, la Corte conferma che le funzioni ispettive nel Corpo di Polizia penitenziaria non giustificano discriminazioni di genere, poiché non presentano requisiti oggettivi che rendano necessario un accesso differenziato tra uomini e donne. La distinzione normativa impugnata è priva di un nesso funzionale con le esigenze organizzative e operative dell'amministrazione penitenziaria e viola i principi di ragionevolezza e proporzionalità.

In definitiva, la decisione rappresenta un precedente significativo nell'adeguamento del diritto nazionale ai principi europei, confermando il ruolo propulsivo della giurisprudenza costituzionale nel rafforzare le garanzie dei diritti fondamentali.

