



Stampa e Informazione

Corte di giustizia dell'Unione europea
COMUNICATO STAMPA n. 30/14

Lussemburgo, 6 marzo 2014

Sentenza nella causa C-595/12
Loredana Napoli / Ministero della Giustizia – Dipartimento
dell'Amministrazione penitenziaria

L'esclusione automatica di una lavoratrice da un corso di formazione a causa della fruizione di un congedo obbligatorio di maternità costituisce un trattamento contrario al diritto dell'Unione

In un caso del genere, la lavoratrice non potrebbe beneficiare, al pari dei suoi colleghi, di un miglioramento delle condizioni di lavoro

Nel 2009, la sig.ra Napoli ha superato un concorso per la nomina a vice commissario della polizia penitenziaria ed è stata ammessa, in data 5 dicembre 2011, a partecipare al corso di formazione che doveva cominciare il successivo 28 dicembre. Il 7 dicembre 2011 la sig.ra Napoli ha partorito e, in conformità alla normativa nazionale, è stata posta in congedo obbligatorio di maternità per un periodo di tre mesi, ossia fino al 7 marzo 2012. Con decisione del 4 gennaio 2012, adottata in applicazione della normativa italiana ¹, l'Amministrazione penitenziaria ha informato la sig.ra Napoli del fatto che, decorsi i primi 30 giorni del periodo di congedo di maternità, sarebbe stata dimessa dal corso, con perdita della retribuzione. L'amministrazione italiana precisava tuttavia che sarebbe stata ammessa di pieno diritto a frequentare il corso successivamente organizzato.

Il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, al quale è stata sottoposta la controversia, chiede alla Corte di giustizia se la direttiva sulla parità di trattamento fra uomini e donne ² osti a una normativa nazionale ai sensi della quale una donna è esclusa, per aver preso un congedo obbligatorio di maternità, da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego e che la stessa deve obbligatoriamente seguire per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare quindi di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare al corso di formazione successivo, il cui periodo di svolgimento è tuttavia incerto.

Nella sua sentenza odierna, la Corte ricorda innanzi tutto che, secondo il diritto dell'Unione, un trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità costituisce una discriminazione basata sul sesso. Peraltro, alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

È pacifico che la sig.ra Napoli è stata assunta nell'ambito di un rapporto di lavoro e che il corso dal quale è stata esclusa a causa del suo congedo di maternità fa parte delle condizioni di lavoro, in quanto è tenuto nel contesto del rapporto di lavoro ed è finalizzato a prepararla a un esame che, se superato, le permetterebbe di accedere a un livello di carriera superiore.

La Corte sottolinea che, certamente, il congedo di maternità non ha influito sullo status di vice commissario in prova della sig.ra Napoli (il che le garantisce l'iscrizione al corso successivo) e che essa ha ritrovato il posto cui era stata assegnata prima del suo congedo. Tuttavia, **l'esclusione**

¹ Decreto legislativo del 21 maggio 2000, n. 146, recante adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266 (GURI n. 132, dell'8 giugno 2000).

² Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23).

dal corso di formazione professionale a causa del congedo di maternità di cui ha fruito ha avuto un'incidenza negativa sulle condizioni di lavoro della sig.ra Napoli: infatti, i suoi colleghi hanno avuto la possibilità di seguire tale corso per intero e di accedere, prima di lei, al superiore livello di carriera di vice commissario, percependo al contempo la retribuzione corrispondente.

La Corte constata pertanto che l'esclusione dal corso di formazione iniziale e il conseguente divieto di partecipare all'esame comportano per la sig.ra Napoli la **perdita di un'opportunità di beneficiare**, al pari dei suoi colleghi, **di migliori condizioni di lavoro** e devono pertanto essere considerati quali integranti un **trattamento sfavorevole**. Tale **esclusione automatica**, che non tiene conto né della fase del corso in cui si verifica l'assenza per congedo di maternità, né della formazione già acquisita, e che si limita a riconoscere alla lavoratrice il diritto di partecipare a un corso di formazione organizzato in data successiva ma incerta, **non è conforme al principio di proporzionalità, tanto più che le autorità competenti non sono obbligate a organizzare detto corso a scadenze predeterminate**.

Per garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, gli Stati membri dispongono di un certo margine discrezionale: le autorità nazionali potrebbero conciliare l'esigenza della formazione completa dei candidati con i diritti della lavoratrice, **predisponendo all'occorrenza, per colei che rientra da un congedo di maternità, corsi paralleli di recupero equivalenti, di modo che possa essere ammessa in tempo utile all'esame e accedere quindi il prima possibile a un livello superiore di carriera. In tal modo l'evoluzione della carriera della lavoratrice non risulterebbe rallentata rispetto a quella di un collega di sesso maschile vincitore dello stesso concorso e ammesso allo stesso corso di formazione iniziale**.

La Corte termina sottolineando che le disposizioni della direttiva sono sufficientemente chiare, precise e incondizionate da poter produrre un **effetto diretto**. Pertanto, il giudice nazionale incaricato di applicarle ha l'obbligo di garantirne la piena efficacia **disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione nazionale contraria**.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582