



**News n. 64 del 14 luglio 2025
a cura dell'Ufficio del massimario**

Il T.a.r. per Lazio ha sospeso il giudizio e formulato un quesito alla Corte di giustizia UE per valutare se sia discriminatoria e sproporzionata l'esclusione di una candidata al concorso per la Polizia di Stato a causa di un tatuaggio visibile solo con la gonna, prevista dall'uniforme femminile ma non da quella maschile. L'applicazione di criteri di esclusione legati alla visibilità di tatuaggi con l'uniforme femminile (che prevede la gonna), considerato che con l'uniforme maschile (pantaloni) non sarebbe visibile, può determinare una disparità di trattamento indiretta fondata sul sesso, violando i principi UE di parità di genere e non discriminazione.

T.a.r. per il Lazio, sezione I-quater, ordinanza 30 aprile 2025, n. 8482 – Pres. Ciliberti, Est. Aragno

Polizia di Stato – Reclutamento - Tatuaggi visibili – Differente rilievo in base alla divisa femminile e maschile – Disparità di trattamento indiretta fondata sul sesso – Rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE

Va rimessa alla Corte di giustizia UE la seguente questione pregiudiziale:

“se il diritto dell'Unione europea e, in particolare, l'art. 2, co. 1, lett. b), della direttiva 2006/54/CE, gli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, il principio di non discriminazione in base al sesso, i principi enunciati in sede di interpretazione della direttiva 2000/78/CE e il principio di proporzionalità ostino alla normativa nazionale contenuta nell'art. 3, co. 7-quinquies, del d.lgs. 95/2017 e nell'art. 3, co. 2, e nella tabella 1, punto 2, lett. b), del d.m. 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” (1).

(1) I. – Il T.a.r. per il Lazio con ordinanza sezione I-quater 30 aprile 2025, n. 8482 ha disposto il rinvio alla Corte di giustizia UE ai sensi dell'art. 267 TFUE al fine di accertare se l'esclusione di una candidata al concorso per la Polizia di Stato, motivata dalla presenza di un tatuaggio visibile unicamente con l'uniforme femminile (che prevede la gonna),

integri una discriminazione indiretta fondata sul sesso, in contrasto con i principi di parità e non discriminazione sanciti dal diritto UE, tenuto conto che la medesima condizione non comporterebbe l'esclusione per i candidati uomini, il cui abbigliamento (pantaloni) copre le stesse parti del corpo.

II. – Dopo aver proceduto alla ricostruzione del quadro fattuale e delle censure proposte, l'ordinanza ha tratteggiato il quadro normativo e giurisprudenziale rilevante, così articolato:

a) il diritto UE:

a1) l'indagine sui limiti entro i quali è possibile differenziare il regime di accesso ai ruoli di una pubblica amministrazione a seconda del sesso dei candidati incrocia diversi profili del rapporto tra Stato e individuo attratti alla competenza UE e ricadenti, pertanto, nell'ambito di applicazione della Carta dei diritti fondamentali UE, ai sensi dell'art. 51, e, segnatamente, dell'art. 21, secondo cui *“[è] vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale», e dell'art. 23, secondo cui «[l]a parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”;*

a2) il principio della parità tra uomo e donna è, infatti, assunto tra gli obiettivi UE dagli artt. 2 e 3, co. 3, del TUE, a norma dei quali, rispettivamente, *“[l]’Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini” e “[l]’Unione combatte l’esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”;*

a3) indicazioni più specifiche in tal senso sono poi contenute nel TFUE e, in particolare, negli articoli: I) 8, secondo cui *“[n]elle sue azioni l’Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne”;* II) 153, co. 1, in forza del quale *“[p]er conseguire gli obiettivi previsti all’articolo 151 [cioè quelli di politica sociale nel mercato del lavoro], l’Unione sostiene e completa l’azione degli Stati membri nei seguenti settori:...i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro”;* II) 157, co. 3, ai sensi del quale le Istituzioni dell’Unione europea promuovono *“misure che assicurino l’applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”;*

a4) tali previsioni si inseriscono all'interno di un quadro che, più in generale, individua nel miglioramento delle condizioni di lavoro una delle finalità dell'azione dell'Unione europea (si vedano anche gli artt. 145 e 156 TFUE);

a5) sul piano del diritto derivato vige, innanzitutto, la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006 n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, il cui scopo è *“assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego»* (art. 1), *anche intervenendo nella fase dell'«accesso al lavoro»* (lett. a);

a6) appaiono in questa sede rilevanti soprattutto: i) il considerando 19, secondo cui *“[a]i fini dell'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, è essenziale garantire la parità di accesso al lavoro e alla relativa formazione professionale. Pertanto, le eccezioni a tale principio dovrebbero essere limitate alle attività professionali che necessitano l'assunzione di una persona di un determinato sesso data la loro natura o visto il contesto in cui sono svolte, purché l'obiettivo ricercato sia legittimo e compatibile con il principio di proporzionalità”*; ii) l'art. 14, secondo cui *“[è] vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene: a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione... 2. Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, inclusa la relativa formazione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato”*; iii) il tema della parità tra uomo e donna è, poi, quantomeno *“sfiorato”* dalla direttiva del Consiglio del 27 novembre 2000, n. 2000/78/CE, recante un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, nel: iv) considerando 2, secondo cui *“[i]l principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente corpus di norme comunitarie, in particolare dalla direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”*; v) considerando 3, secondo cui *“[n]ell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni”*; vi) il considerando 18, secondo cui *“[l]a presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi”*;

b) la giurisprudenza della Corte UE:

b1) della diversità dei requisiti di accesso ad una forza di polizia a seconda del sesso dei candidati la Corte di giustizia UE si è occupata precipuamente nella sentenza sez. I, 18 ottobre 2017, C-409/16, Kalliri, allorché è stata investita della questione di compatibilità con il diritto UE delle disposizioni di diritto interno della Grecia che prevedevano una statura minima di m.1,70, per i candidati di entrambi i sessi, ai fini dell'accesso alle scuole per ufficiali e agenti di polizia dell'Accademia di polizia, seppur con riferimento alla disciplina contenuta nella previgente direttiva n. 76/207/CEE: in tale occasione la Corte, concordando sul fatto *"che sono molte più le donne degli uomini che misurano meno di m. 1,70, sicché, in applicazione di questa normativa, le donne sarebbero nettamente svantaggiate rispetto agli uomini per quanto riguarda l'ammissione al concorso per l'arruolamento alle scuole per agenti e per ufficiali della polizia greca"*, ha dubitato, innanzitutto, dell'indispensabilità dei requisiti di prestanza fisica ai fini dello svolgimento di alcuni servizi (pur rientranti nei compiti degli operatori di polizia), quali *"l'assistenza ai cittadini o la regolazione del traffico stradale"*, e, in secondo luogo, dell'assunto *"che una siffatta idoneità sia necessariamente connessa al possesso di una statura minima e che le persone di statura inferiore ne siano naturalmente mancanti"*, riconoscendo l'esistenza di una *"discriminazione indiretta"*, nei termini precisati nelle sentenze del 2 ottobre 1997, Kording, C-100/95, e del 20 giugno 2013, Riežniece, C-7/12, punto 39, concludendo nel senso che *"l'obiettivo perseguito dalla normativa oggetto del procedimento principale potrebbe essere conseguito con misure meno svantaggiose per le donne, quali una preselezione dei candidati al concorso per l'arruolamento alla scuola per agenti e per ufficiali della polizia fondata su prove specifiche che consentano di verificare le loro capacità fisiche"* e affermando che *"le disposizioni della direttiva 76/207 vanno interpretate nel senso che ostano alla normativa di uno Stato membro, come quella oggetto del procedimento principale, che subordina l'ammissione dei candidati al concorso per l'arruolamento alla scuola di polizia di detto Stato membro, indipendentemente dal sesso di appartenenza, a un requisito di statura minima di m. 1,70, ove tale normativa svantaggi un numero molto più elevato di persone di sesso femminile rispetto alle persone di sesso maschile e non risulti idonea e necessaria per conseguire il legittimo obiettivo che essa persegue, ciò che spetta al giudice del rinvio verificare"*;

b2) nella richiamata sentenza del 2 ottobre 1997, Kording, C-100-95, la Corte ha ricordato che *"[s]econdo una giurisprudenza consolidata, vi è discriminazione indiretta quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, benché formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di donne che di uomini (v. in tal senso, sentenze 14 dicembre 1995, causa C-444/93, Megner e Scheffel, Racc. pag. I-4741, punto 24, e 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a., Racc. pag. I-571, punto 33)"*, rilevando che la possibilità di *"aggravamento"* dei requisiti per l'accesso ad una determinata qualifica nei confronti di una particolare categoria di candidati (quelli a tempo parziale) – nel caso di specie costituito dalla diversa durata dell'anzianità lavorativa necessaria ai fini dell'esonero dall'esame di accesso alla professione di consulente

tributario – è legittima solo se “giustificata da criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso”;

b3) nella sentenza del 15 maggio 1989, Johnston, causa C-222/84, la Corte ha evidenziato: i) la necessità di “accertare se, in ragione delle specifiche condizioni d’esercizio dell’attività descritta nel provvedimento di rinvio, il sesso costituisca un requisito determinante per detta attività” (punto 34); ii) che ogni deroga al principio della parità di trattamento – sia nel caso in cui sia giustificata dalle peculiarità dell’attività esercitata (ex art. 2, n. 2, della direttiva n. 76/207/CEE) sia in quello in cui nasca da un’esigenza di protezione della donna e, in particolare, di tutela della gravidanza e della maternità (ex art. 2, n. 3, della direttiva n. 76/207/CEE) – “dev’essere interpretata in senso restrittivo”, perché contempla una limitazione di un diritto individuale sancito dalla direttiva (punti 36 e 44); iii) “che, nel determinare la portata di qualsiasi limitazione di un diritto individuale, come quello alla parità di trattamento fra uomini e donne stabilito dalla direttiva, occorre rispettare il principio di proporzionalità, che fa parte dei principi giuridici generali sui quali è basato l’ordinamento giuridico comunitario. Il suddetto principio esige che siffatte limitazioni non eccedano quanto è adeguato e necessario per raggiungere lo scopo perseguito e prescrive di conciliare, per quanto possibile, il principio della parità di trattamento con le esigenze della pubblica sicurezza che sono determinanti per le condizioni di esercizio dell’attività di cui trattasi” (punto 38);

b4) l’esigenza che i requisiti di partecipazione ad un concorso in una forza di polizia si mantengano strettamente aderenti alle effettive e – soprattutto – prevalenti funzioni che i vincitori saranno chiamati a svolgere è stata ribadita, sia pure in sede di interpretazione della direttiva n. 2000/78/CE a proposito dei limiti d’età, nella sentenza della settima sezione del 17 novembre 2022, C-304/2021, V.T., nella quale la Corte, dopo aver ricordato che spetta “al giudice del rinvio, che è il solo competente a interpretare la normativa nazionale applicabile, determinare quali siano le funzioni effettivamente esercitate dai commissari della Polizia di Stato e, alla luce di queste ultime, stabilire se il possesso di capacità fisiche particolari sia un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa, ai sensi dell’articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78”, ha statuito che “[a] tal riguardo, detto giudice deve tener conto delle funzioni effettivamente esercitate in maniera abituale dai commissari nello svolgimento delle loro mansioni ordinarie», «dichiarando che l’articolo 2, paragrafo 2, l’articolo 4, paragrafo 1, e l’articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, letti alla luce dell’articolo 21 della Carta, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede la fissazione di un limite massimo di età a 30 anni per la partecipazione a un concorso diretto ad assumere commissari di polizia, allorché le funzioni effettivamente esercitate da tali commissari di polizia non richiedono capacità fisiche particolari o, qualora siffatte capacità fisiche siano richieste, se risulta che una tale normativa, pur perseguendo una finalità legittima, impone un requisito sproporzionato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”;

c) il diritto interno:

c1) la materia dell'accesso ai pubblici impieghi trova alcune affermazioni di principio nella Costituzione italiana e, in particolare, nell'art. 97, comma terzo e, quanto alla parità di trattamento tra uomo e donna, nell'art. 51, comma primo; la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini, che costituiscono corollari del principio di uguaglianza enunciato dall'art. 3;

c2) la direttiva n. 2006/54/CE è stata recepita dal legislatore nazionale con il d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, con il quale sono state per lo più modificate le disposizioni del previgente codice delle pari opportunità adottato con d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, adottato con d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto di discriminazione in ragione del sesso nell'accesso ai pubblici impieghi è attualmente contenuto nell'art. 27 del citato d.lgs. 198/2006, il cui comma 5 stabilisce che *“[n]ei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione”*;

c3) le modalità di reclutamento e i requisiti di partecipazione sono poi concretamente stabiliti, per ogni amministrazione, da altre fonti primarie e secondarie: i) per la nomina ad agente della Polizia di Stato la norma di riferimento è costituita dall'art. 6 del d.P.R. 24 aprile 1982, n. 335, che rimanda alla normativa di rango secondario sia per l'individuazione dei requisiti di *“efficienza e idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio di polizia”* (comma 1, lett. c) sia per le *“le modalità di svolgimento del concorso e delle altre procedure di reclutamento, la composizione della commissione esaminatrice e le modalità di formazione della graduatoria finale”* (comma 7); ii) sulla specifica materia dei tatuaggi il legislatore è poi intervenuto, in occasione di una complessiva revisione dell'ordinamento delle forze di polizia, con il d.lgs. 29 maggio 2017, n. 95, prevedendo, all'art. 3, comma 7-*quinquies* (aggiunto dall'art. 37, co. 1, lettera d), del d.lgs. 27 dicembre 2019, n. 172), che *“[c]ostituiscono causa di esclusione dai concorsi pubblici per l'accesso ai ruoli e alle carriere della Polizia di Stato le alterazioni volontarie dell'aspetto esteriore dei candidati, quali tatuaggi e altre alterazioni permanenti dell'aspetto fisico non conseguenti a interventi di natura comunque sanitaria, se visibili, in tutto o in parte, con l'uniforme indossata o se, avuto riguardo alla loro sede, estensione, natura o contenuto, risultano deturpanti o indice di alterazioni psicologiche, ovvero comunque non conformi al decoro della funzione degli appartenenti alla Polizia di Stato”*, sicché la concreta operatività della causa di esclusione costituita dalla presenza di un mero tatuaggio – che non sia, cioè, di per sé deturpante o rappresentativo di una personalità deviata, assumendo in quest'ultimo caso senz'altro effetto preclusivo all'accesso nei ruoli della Polizia di Stato – finisce con il dipendere, come si è già accennato nell'incipit della presente ordinanza, dalla sua visibilità con l'uniforme in uso, cioè dagli atti amministrativi con i quali l'amministrazione disciplina i capi di vestiario del proprio personale; iii) tale *“delega”* è confermata dal

d.m. 198/2003, che, al punto 2, lett. b), dell'allegato 1, annovera tra le cause di non idoneità per l'ammissione ai concorsi pubblici per l'accesso ai ruoli del personale della Polizia di Stato i *"tatuaggi sulle parti del corpo non coperte dall'uniforme o quando, per la loro sede o natura, siano deturpanti o per il loro contenuto siano indice di personalità abnorme"*;

c4) le direttive sulle uniformi sono contenute nel decreto del Capo della Polizia del 31 dicembre 2015 e nel decreto della medesima Autorità del 10 luglio 2019, recante revisione e aggiornamento delle tabelle allegate al primo. Dal quadro regolatorio definito in via amministrativa dall'amministrazione della pubblica sicurezza emerge che: *i) per la donna sia la gonna che il pantalone fanno parte della divisa ordinaria; ii) la divisa ordinaria viene indossata nelle cerimonie e negli eventi di rappresentanza; iii) le donne possono, in tali occasioni, essere autorizzate dai dirigenti ad utilizzare il pantalone senza che siano state predeterminate le condizioni della deroga;*

d) la giurisprudenza del Consiglio di Stato sulle esclusioni disposte dall'amministrazione della pubblica sicurezza all'esito dell'accertamento di tatuaggi fatti su parti del corpo visibili solo con la gonna e le scarpe *décolleté*:

d1) il Consiglio di Stato ha espresso – a differenza dei giudici di prime cure – l'orientamento 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 le scarpe *décolleté*) possano essere legittimamente assunti a fondamento dell'esclusione delle candidate di sesso femminile dalla 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"* (Cons. Stato, sez. IV, 8 giugno 2021, n. 4386 e 2 marzo 2020, n. 1477);

d2) laddove la ricorrente ha prospettato profili di disparità di trattamento tra uomini e donne a causa della visibilità di taluni tatuaggi solo con la gonna e non anche con il pantalone, il giudice d'appello (Cons. Stato, sez. II, 3 novembre 2022, n. 9583) ha statuito che: I) *"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. Del resto, l'eventualità dell'utilizzo della gonna, come già detto al § 14, è espressamente prevista, sicché nessun contrasto con le disposizioni che la regolamentano, seppure limitandola a casi residuali, può essere ravvisato nel giudizio della Commissione, che, al contrario, proprio di tale prevista evenienza ha doverosamente tenuto conto"*; II) *"[l]a diversità delle uniformi in ragione del sesso e del grado, declinata nel decreto del Ministro dell'interno del 4 ottobre 2005, non implica affatto ex se una disparità di trattamento, neppure nella parte in cui si riverbera sull'accertamento dei requisiti di idoneità all'accesso. Essa*

risponde piuttosto alle scelte gestionali delle singole amministrazioni avuto riguardo alla specificità dei servizi comandati e neppure necessariamente implica una posizione di svantaggio per le donne, piuttosto che il loro soggettivo gradimento. La differenza, dunque, starebbe nell'imposizione, anziché nella scelta, della medesima, ma è evidente che essa è intrinseca nell'appartenenza ad un corpo di polizia. Ben diversa è la valutazione della rispondenza di quel capo, al pari di qualsiasi altro, alle esigenze connesse all'effettuazione, indistintamente per uomini e donne, di attività connotate da alto grado di fisicità operativa. Da qui la graduale omogeneizzazione della tipologia "normale" dei capi di vestiario in risposta a ovvie ragioni di praticità e funzionalità. Senza che ciò renda di per sé illegittimo, e men che meno discriminante, il mantenimento dell'uso della gonna - al pari, del resto, a scarpe di foggia femminile, con tacco, considerate di maggiore eleganza e gradevolezza estetica - laddove ridette esigenze di operatività non sussistano, come accade nelle cerimonie o in incontri istituzionali"; III) la "[r]idetta asserita discriminazione non è ipotizzabile neanche in relazione all'impatto che la mantenuta previsione della gonna tra i capi di vestiario astrattamente utilizzabili finisce per avere sulle verifiche di idoneità. La scelta di accedere ad un Corpo di Polizia implica non irragionevolmente l'accettazione delle regole sottese a quell'appartenenza, preventivamente conosciute e quindi paritarie, tra le quali anche l'esigenza di non ostentare tatuaggi con l'uniforme, secondo le indicazioni di foggia fornite -esse pure preventivamente - dall'Amministrazione della quale si aspira a fare parte. L'uniforme infatti, in quanto parte integrante della dotazione strumentale del poliziotto, nel rispondere a quelle esigenze di omogeneità che la stessa etimologia del termine evoca, impone di fornire un'immagine, oltre che decorosa, simbolicamente identica; il che contrasta con la visibilità di figure diversificate incise sulla cute esposta, che in quanto "stabili" (salvo, appunto, il processo di rimozione) non possono essere temporaneamente accantonate al pari di accessori non previsti, o comunque poco compatibili, con la divisa, quali vistosi monili e simili, e dunque minano in maniera tendenzialmente stabile la richiesta «uniformità», appunto»;

III.- Per completezza si segnala quanto segue:

e) sul principio di non discriminazione in generale:

e1) quanto al termine di confronto tra distinte situazioni (il trattamento sfavorevole assume rilievo ai fini della discriminazione qualora sia tale rispetto al trattamento riservato a un'altra persona che si trovi in situazione analoga), v. Corte di giustizia UE, 13 gennaio 2004, C-256/01, Allonby c. Accrington and Rossendale College; Corte eur. diritti dell'uomo, 18 febbraio 1991, Moustaquim c. Belgique, n. 12313/86 (in *Riv. internaz. diritti dell'uomo*, 1991, 510);

e2) sul motivo oggetto di discriminazione: Corte di giustizia UE, 8 novembre 1990, C-177/88, Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum);

e3) sulla discriminazione indiretta: Corte eur. diritti dell'uomo, 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia, n. 33401/02, punto 183; 31 marzo 2009, Weller c. Ungheria n. 44399/05; 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca, n. 57325/00, punto 184; 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta, n. 17209/02, punto

80; Corte di giustizia UE, 23 ottobre 2003, C-4/02 e C-5/02, Hilde Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silvia Becker c. Land Hessen; 30 aprile 1996, causa C-13/94, P. c. S. e Cornwall County Council;

e4) sulle misure speciali o specifiche: Corte di giustizia UE, 6 luglio 2000, C-407/98 (in *European Legal Forum*, 2000, 7); 11 novembre 1997, C-409/95, Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen (in *Foro it.*, 1998, IV, 0); 17 ottobre 1995, C-450/93, Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen (in *Notiziario giurisprudenza lav.*, 1995, 857);

e5) sulle eccezioni o giustificazioni del trattamento meno favorevole nel quadro delle normative europee della non discriminazione: Corte di giustizia UE, 13 maggio 1986, C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH c. Weber Von Hartz;

f) sulla problematica tatuaggi v. anche per una analisi comparata con la disciplina FF.AA.:

f1) Cons. Stato, sez. IV, 1 dicembre 2020, n. 7621, in *Foro it.*, 2021, III, 217, secondo cui “È illegittima l’esclusione di un candidato dal concorso per l’accesso nel corpo della polizia penitenziaria conseguente alla mera presenza di un tatuaggio in zona non coperta dall’uniforme, laddove il concorso sia stato indetto in data antecedente all’entrata in vigore del d.leg. n. 172 del 2019”. La sentenza ha chiarito – cfr. nota *Foro it.*, 2021, III, 217 – che, “come regola generale valida per tutte le forze armate e di polizia, i tatuaggi (anche in fase di rimozione al momento della visita concorsuale) e le cicatrici sono causa di esclusione dal concorso, indipendentemente dalla visibilità o meno con la divisa, se disfunzionali (anche a livello fisiognomico), se ex se deturpanti, ovvero se indice di un’alterazione della psiche del candidato. A tale disposizione generale, poi, si sommano previsioni specifiche per i vari corpi. In particolare, per le forze di polizia ad ordinamento civile (la polizia di Stato e la polizia penitenziaria) qualsivoglia tatuaggio comunque visibile anche solo con una delle divise in dotazione al corpo (conformi Cons. Stato, sez. IV, 9 marzo 2020, n. 1690, ForoPlus; 27 gennaio 2020, n. 658, Foro it., 2020, III, 209) comporta l’esclusione automatica, senza che residui alcun ulteriore margine di valutazione in capo all’amministrazione (conforme Cons. Stato, sez. IV, 25 marzo 2020, n. 2080, ForoPlus, che ha altresì ritenuto che, fra i capi costituenti la divisa, non rientrano, almeno ai fini de quibus, le calze d’ordinanza, ma solo quei «capi, quali pantaloni o giacche, che nascondono tout court l’epidermide dal campo visivo dell’osservatore», giacché «le calze, per quanto spesse siano, per loro conformazione non determinano un’ostruzione fisica alla visuale, ma, al più, svolgono un’azione di forte velatura»).

Per la polizia penitenziaria, inoltre, il tatuaggio è causa di esclusione anche se non conforme al «decoro della funzione» svolta dagli appartenenti al corpo.

Per le forze armate (esercito, marina, aeronautica, arma dei carabinieri) e per la guardia di finanza, invece, i tatuaggi, al pari di tutte le alterazioni volontarie permanenti dell’aspetto fisico, sono ostativi all’arruolamento ove «lesivi del decoro dell’uniforme o della dignità della condizione» del militare o dell’appartenente al corpo della guardia di finanza, in conformità a quanto disposto dal d.p.r. 90/10, t.u.

delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare (v., in particolare, l'art. 586)";

f2) Cons. Stato, sez. IV, 4 luglio 2012, n. 3917, in *Foro it.*, 2012, III, 468, con nota di BASSETTA, secondo cui "È evidente la differenza tra forze armate, compreso il corpo della guardia di finanza, e le forze di polizia a ordinamento civile. Per le prime, l'accertamento della rilevanza del tatuaggio quale causa di inidoneità per il reclutamento è ancorato alla verifica dell'effettiva alterazione fisiognomica, basata sulle dimensioni e sulla sede dell'incisione (Cons. Stato, sez. IV, n. 4929 del 2010, cit.). Per le forze di polizia a ordinamento civile è necessario che il tatuaggio sia — alternativamente — deturpante o indice di personalità abnorme, in base alla sua sede o natura. In quest'ultimo caso, quindi, per l'amministrazione interessata non sarà sufficiente rilevare una presenza visibile del tatuaggio, per esprimere un giudizio di inidoneità, ma sarà necessario riscontrare anche la sua intrinseca capacità di integrare l'ulteriore effetto individuato dalla normativa di settore. Questa differenza di disciplina si è attenuata, per quanto riguarda la polizia di Stato, con la previsione di cui alla tabella 1, punto 2, lett. b), d.m. 198/03, dove, proprio per superare il più rigoroso accertamento previsto in precedenza con l'art. 2, 1° comma, n. 3, d.p.r. 904/83, sono state previste come ipotesi alternative sia quella comune alle altre forze di polizia a ordinamento civile, sia la semplice presenza del tatuaggio «sulle parti del corpo non coperte dall'uniforme», adeguando così la normativa di settore alle risultanze giurisprudenziali emerse in sede di applicazione delle specifiche disposizioni previste in materia di tatuaggi per il personale militare (Cons. Stato, sez. IV, n. 5746 del 2005, cit.). Questa differenza non è ben chiara in parte della giurisprudenza che, come nella sentenza in epigrafe, applica indifferentemente parametri normativi previsti per il reclutamento di altre categorie di personale, elaborando principi comuni in una materia in cui, invece, le diversità sono fisiologiche e razionali ma, soprattutto, frutto di scelte consapevoli da parte del legislatore. In particolare, appare del tutto evidente che, per il reclutamento del personale militare, il legislatore abbia voluto applicare criteri più rigorosi, in relazione alle peculiari esigenze istituzionali, ravvisate: —nella maggiore sensibilità (e tutela) per gli aspetti formali, connessi con il decoro della persona e dell'uniforme (Cons. Stato, sez. IV, n. 1690 del 2011, cit.); —nella sicurezza del personale militare sempre più impegnato all'estero in contesti sociali e culturali, ancor prima che militari, fortemente ostili";

- g) sulla discriminazione femminile in sede reclutamento in ambito FF.AA. e polizia Cons. Stato, sez. IV, 27 aprile 2012, n. 2472, in *Foro it.*, 2012, III, 345, con nota di MILITELLO, secondo cui "Configura discriminazione indiretta nell'accesso al lavoro la previsione, in un bando di concorso, di identici punteggi per le prove riguardanti l'idoneità fisica per i candidati dei due sessi, sia in termini assoluti, che con riguardo all'individuazione della «soglia» minima che gli aspiranti debbono superare (in ciascuna delle quattro prove e nel punteggio complessivo) per non essere giudicati inidonei";
- h) sulla discriminazione in genere in sede reclutamento Forze polizia v. News UM in data 14 giugno 2023 a Corte di giustizia UE, sez. VII, 17 novembre 2022, C-569/21, Ministero dell'interno, alla quale si rinvia per ogni approfondimento;

- i) sulla discriminazione in genere in ambito FF.AA.: v. News UM in data 15 aprile 2024 a Corte di giustizia UE, sez. VI, 25 gennaio 2024, C-389/22 –GC e altri contro Croce Rossa Italiana, alla quale si rinvia per ogni approfondimento;
- j) sul tenore degli artt. 635, comma 1-ter, c.m., come novellato dal d.lgs. n. 173 del 2019, e 582, comma 1, lett. u), d.P.R. n. 90 del 2010, nel senso della esclusione dei candidati che presentino alterazioni della cute volontarie e permanenti (dovute o meno a tatuaggi), se lesive del decoro e indipendentemente dalla visibilità con la divisa: Cons. Stato, sez. II, ordinanza 8 aprile 2025, n. 1334.

