Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

15 luglio 2021 *

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Direttiva 2000/78/CE – Divieto di discriminazione fondata sulla disabilità – Articolo 2, paragrafo 2, lettera a), – Articolo 4, paragrafo 1 – Articolo 5 – Normativa nazionale che prevede requisiti in materia di acutezza uditiva degli agenti penitenziari – Non conformità alle soglie minime di percezione sonora richieste – Impossibilità assoluta di mantenere le funzioni»

Nella causa C-795/19,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Riigikohus (Corte suprema, Estonia), con decisione del 24 ottobre 2019, pervenuta in cancelleria il 29 ottobre 2019, nel procedimento

XX

contro

Tartu Vangla,

con l'intervento di:

Justiitsminister,

Tervise- ja tööminister,

Õiguskantsler,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, A. Kumin, T. von Danwitz (relatore), P.G. Xuereb e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: H. Saugmandsgaard Øe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

* Lingua processuale: l'estone.

considerate le osservazioni presentate:

– per XX, da K. Hanni, vandeadvokaat;

– per l'Õiguskantsler, da O. Koppel;

– per il governo ellenico, da E.-M. Mamouna, A. Magrippi e A. Dimitrakopoulou, in qualità di agenti;

– per la Commissione europea, da D. Martin ed E. Randvere, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 25 novembre 2020,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, e dell'articolo 4, paragrafo 1, della 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).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra XX e la Tartu Vangla (istituto penitenziario di Tartu, Estonia) in seguito alla decisione del direttore di tale istituto di licenziare XX a motivo della non conformità ai requisiti in materia di acutezza uditiva degli agenti penitenziari.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 I considerando 16, 18, 20, 21 e 23 della direttiva 2000/78 enunciano quanto segue:

«(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

(...)

(18) La 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.

(...)

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

(...)

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessual[i] costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione».

4 L'articolo 1 di tale direttiva, intitolato «Obiettivo», così recita:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'articolo 2 di detta direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», dispone quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

(...)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

6 L'articolo 3 della medesima direttiva, intitolato «Campo d'applicazione», al suo paragrafo 1 così dispone:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi 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;

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

7 L'articolo 4 della direttiva 2000/78, intitolato «Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa», al paragrafo 1 prevede quanto segue:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

8 L'articolo 5 di tale direttiva, intitolato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», prevede quanto segue:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

Diritto estone

9 L'articolo 146 della vangistusseadus (legge penitenziaria) dispone quanto segue:

«(1) L'obiettivo del controllo medico dell'agente penitenziario è la scoperta di problemi di salute causati dal servizio, la riduzione e l'eliminazione di rischi per la salute e l'accertamento dell'assenza di problemi di salute che impediscano all'agente penitenziario di adempiere ai suoi obblighi professionali.

(...)

(4) Le norme relative ai requisiti e al controllo in materia di salute degli agenti penitenziari, nonché i requisiti relativi al contenuto e alla forma del certificato medico sono previsti con regolamento del governo della Repubblica di Estonia».

10 Il Vabariigi Valitsuse määrus nr 12 «Vanglateenistuse ametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded» (regolamento n. 12 del governo della Repubblica di Estonia «recante requisiti sanitari del personale penitenziario e procedura per l'esame sanitario nonché contenuto e forma del certificato medico»), del 22 gennaio 2013 (in prosieguo: il «regolamento n. 12»), adottato sulla base dell'articolo 146, paragrafo 4, della legge penitenziaria, è entrato in vigore il 26 gennaio 2013.

11 L'articolo 3 di tale regolamento così prevede:

«(1) L'acutezza visiva dell'agente penitenziario deve soddisfare i seguenti requisiti:

1) l'acutezza visiva con correzione non deve essere inferiore a 0,6 su un occhio né inferiore a 0,4 sull'altro occhio;

2) un campo visivo normale, una normale percezione dei colori e una normale visione notturna.

(2) L'agente penitenziario è autorizzato a indossare lenti a contatto e occhiali».

12 Ai sensi dell'articolo 4 del suddetto regolamento:

«(1) Il livello di acutezza uditiva dell'agente penitenziario deve essere sufficiente per comunicare al telefono e per sentire il suono di un allarme e le comunicazioni radio.

(2) In sede di controllo medico, il deficit uditivo dell'agente penitenziario, nell'orecchio con udito migliore, non deve superare 30 dB a una frequenza di 500-2 000 Hz e 40 dB a una frequenza di 3 000-4 000 Hz né, nell'orecchio con udito peggiore, 40 dB a una frequenza di 500-2 000 Hz e 60 dB a una frequenza di 3 000-4 000 Hz».

13 L'articolo 5 del medesimo regolamento così dispone:

«(1) L'elenco dei problemi di salute che impediscono all'agente penitenziario di adempiere ai suoi obblighi professionali, il quale deve essere osservato in sede di valutazione dello stato di salute dell'agente penitenziario, è previsto all'allegato 1.

(2) La presenza di un impedimento assoluto di natura medica osta a che una persona entri in servizio come agente penitenziario o intraprenda una formazione che prepara alla funzione di agente penitenziario. (...)».

14 L'allegato 1 del regolamento n. 12 prevede l'elenco dei problemi di salute che impediscono all'agente penitenziario l'adempimento dei suoi obblighi professionali. Tra gli «impedimenti di natura medica», «l'abbassamento della capacità uditiva al di sotto dello standard prescritto» è classificato come «impedimento assoluto».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

15 Il ricorrente nel procedimento principale è stato impiegato presso l'istituto penitenziario di Tartu (Estonia) come agente penitenziario per quasi quindici anni. Dal 2 dicembre 2002 ha lavorato come guardia presso la sezione «Detenzione» di tale istituto penitenziario, poi, a partire dal 1º giugno 2008, come guardia presso la sezione «Sorveglianza» dello stesso istituto. I suoi obblighi di servizio in quest'ultimo posto comprendevano, tra l'altro, la sorveglianza, conformemente alle istruzioni, di persone sotto sorveglianza elettronica attraverso un sistema di monitoraggio, nonché la trasmissione di informazioni relative a tali persone, la supervisione dei dispositivi di controllo e di segnalazione, la reazione e la comunicazione di informazioni, segnatamente in caso di allarme, nonché l'individuazione di violazioni del regolamento interno dell'istituto penitenziario.

16 Un certificato medico del 4 aprile 2017 ha attestato che la soglia di percezione sonora a livello dell'orecchio sinistro del ricorrente nel procedimento principale soddisfaceva i requisiti del regolamento n. 12, mentre quella del suo orecchio destro era compresa tra i 55 e i 75 decibel (dB) per le frequenze di 500-2 000 Hertz (Hz). Secondo il ricorrente nel procedimento principale, si trattava di un deficit uditivo presente sin dall'infanzia.

17 Con decisione del 28 giugno 2017 il ricorrente nel procedimento principale è stato licenziato dal direttore dell'istituto penitenziario di Tartu conformemente alle pertinenti disposizioni del diritto estone, ivi compreso, in particolare, l'articolo 5 di tale regolamento, a causa della non conformità della sua acutezza uditiva alle soglie minime di percezione sonora fissate da detto regolamento.

18 Il ricorrente nel procedimento principale ha proposto un ricorso dinanzi al Tartu Halduskohus (Tribunale amministrativo di Tartu, Estonia) con cui ha chiesto l'accertamento dell'illegittimità di tale licenziamento e un risarcimento, facendo valere che il regolamento n. 12 comportava una discriminazione a motivo della disabilità, contraria alla põhiseadus (Costituzione) nonché alla normativa nazionale in materia di parità di trattamento. Tale ricorso è stato respinto con sentenza del 14 dicembre 2017, per il fatto che, in particolare, il requisito in materia di soglia minima di percezione sonora previsto dal regolamento n. 12 costituiva una misura necessaria e giustificata al fine di garantire che gli agenti penitenziari in servizio siano in grado di svolgere tutti i loro compiti.

19 Con sentenza dell'11 aprile 2019 la Tartu Ringkonnakohus (Corte d'appello di Tartu, Estonia) ha accolto l'appello del ricorrente nel procedimento principale, ha annullato tale sentenza, ha dichiarato illegittima la decisione di licenziamento e ha condannato l'istituto penitenziario di Tartu a versargli un risarcimento.

20 Tale giudice ha ritenuto che le disposizioni del regolamento n. 12 relative ai requisiti in materia di acutezza uditiva fossero contrarie al principio generale di uguaglianza sancito dalla Costituzione. Secondo lo stesso giudice, detto regolamento era inoltre in contrasto con il principio di tutela del legittimo affidamento, parimenti sancito dalla Costituzione. Il suddetto giudice ha pertanto deciso di non applicare tali disposizioni nella causa di cui era investito. Ha altresì deciso di avviare un procedimento giurisdizionale di controllo della costituzionalità delle summenzionate disposizioni dinanzi al giudice del rinvio, la Riigikohus (Corte suprema, Estonia).

21 Quest'ultima espone che lo Justiitsminister (Ministro della giustizia, Estonia) e l'istituto penitenziario di Tartu fanno valere che il regolamento n. 12, più precisamente il suo allegato 1, è conforme alla Costituzione e che la necessità di garantire la sicurezza delle persone e l'ordine

pubblico giustificano le soglie minime di percezione sonora previste da tale regolamento, nonché il divieto di ricorrere a un apparecchio acustico per soddisfare tali requisiti. L'agente penitenziario dovrebbe infatti essere in grado di svolgere tutti i compiti in vista dei quali è stato formato e di prestare assistenza, se necessario, alla polizia, di modo che l'acutezza uditiva dell'agente penitenziario dovrebbe essere sufficiente a garantire, senza l'ausilio di una protesi acustica, una comunicazione chiara e non a rischio con i suoi colleghi, in ogni circostanza.

22 Il giudice del rinvio rileva altresì che l'obbligo di trattare le persone con disabilità allo stesso modo delle altre persone che si trovano in una situazione analoga e senza discriminazione risulta non solo dalla Costituzione ma anche dal diritto dell'Unione, in particolare dall'articolo 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalle disposizioni della direttiva 2000/78.

23 Il giudice del rinvio indica infine, riferendosi alla sentenza del 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punti da 43 a 45), che la preoccupazione di garantire il carattere operativo e il buon funzionamento dei servizi di polizia, penitenziari o di soccorso, costituisce un obiettivo legittimo, idoneo a giustificare una differenza di trattamento. Occorrerebbe tuttavia verificare se la normativa nazionale di cui al procedimento principale abbia imposto un requisito proporzionato rispetto all'obiettivo perseguito. Ora, né il tenore letterale di tale direttiva né la giurisprudenza della Corte consentirebbero di trarre conclusioni chiare su tale punto.

24 In tali circostanze, la Riigikohus (Corte suprema) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva [2000/78], debba essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale la quale prevede che una capacità uditiva inferiore allo standard prescritto rappresenta un impedimento assoluto all'attività di agente penitenziario e non consente l'uso di ausili correttivi per valutare il rispetto dei requisiti in materia di acutezza uditiva».

Sulla questione pregiudiziale

25 Con la sua questione il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede un'impossibilità assoluta di mantenere nelle sue funzioni un agente penitenziario la cui acutezza uditiva non raggiunge le soglie minime di percezione sonora fissate da tale normativa, senza autorizzare l'utilizzo di ausili correttivi in sede di valutazione della conformità ai requisiti in materia di acutezza uditiva.

26 Va preliminarmente ricordato che sia dal titolo e dal preambolo, sia dal contenuto e dalla finalità della direttiva 2000/78 risulta che quest'ultima si propone di fissare un quadro generale per garantire a ogni individuo la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1, tra i quali sono menzionate le disabilità (sentenze del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 28 e giurisprudenza ivi citata, nonché dell'8 ottobre 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu e a., C-644/19, EU:C:2020:810, punto 30).

27 Quanto all'applicabilità di tale direttiva, alla luce delle indicazioni fornite dal giudice del rinvio, non contestate dinanzi alla Corte, il regolamento n. 12 riguarda le condizioni di assunzione e licenziamento, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e c), di detta direttiva, di un agente penitenziario e rientra pertanto nell'ambito di applicazione di quest'ultima.

28 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione di stabilire se una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale introduca una disparità di trattamento fondata sulla disabilità, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, ai fini di quest'ultima, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva medesima. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di tale direttiva precisa che sussiste discriminazione diretta quando, sulla base della disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

29 Nel caso di specie, in forza del regolamento n. 12, in particolare del suo articolo 4 e del suo allegato 1, le persone che presentano un livello di acutezza uditiva ridotto, inferiore alle soglie minime di percezione sonora richieste, non possono essere assunte o mantenute in funzione in qualità di agente penitenziario. Pertanto, esse sono trattate in modo meno favorevole di quanto lo siano, lo siano state o lo sarebbero in una situazione analoga altre persone, vale a dire gli altri lavoratori impiegati come agenti penitenziari, ma il cui livello di acutezza uditiva è conforme a tali norme.

30 Ne consegue che tale regolamento introduce una differenza di trattamento direttamente fondata sulla disabilità, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

31 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la questione di stabilire se una simile differenza di trattamento possa essere giustificata sulla base dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, occorre ricordare che, secondo i termini stessi di tale disposizione, gli Stati membri possono prevedere che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno dei motivi di cui all'articolo 1 di tale direttiva non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, la caratteristica in questione costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

32 La Corte ha statuito che non è il motivo su cui è basata la differenza di trattamento, ma una caratteristica legata a tale motivo che deve costituire un simile requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (sentenza del 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).

33 Dal momento che consente di derogare al principio di non discriminazione, l'articolo 4, paragrafo 1, di detta direttiva, letto alla luce del considerando 23 della medesima, poiché fa riferimento a «casi strettamente limitati» nei quali una simile differenza di trattamento può essere giustificata, deve essere interpretato restrittivamente (v., in tal senso, sentenza del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, EU:C:2011:573, punto 72 e giurisprudenza ivi citata).

34 Al riguardo occorre rilevare che il considerando 18 della direttiva 2000/78 precisa che la stessa non può avere l'effetto di costringere i servizi penitenziari ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere tutte le funzioni che possono essere chiamate a esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare l'operatività di tali servizi.

35 L'intento di assicurare l'operatività e il buon funzionamento di detti servizi costituisce pertanto una finalità legittima ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, di tale direttiva (v., per analogia, sentenza del 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 44).

36 Inoltre, in forza dell'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva 2000/78, quest'ultima lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

37 Per quanto riguarda l'obiettivo perseguito dalla normativa nazionale di cui al procedimento principale, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che, prevedendo al suo articolo 4 e al suo allegato 1 soglie minime di percezione sonora, la non conformità alle quali costituisce un impedimento assoluto di natura medica all'esercizio delle funzioni di agente penitenziario, tale regolamento mira a preservare la sicurezza delle persone e l'ordine pubblico, garantendo che gli agenti penitenziari siano fisicamente in grado di svolgere tutti i compiti loro incombenti.

38 Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, di detto regolamento, l'acutezza uditiva dell'agente penitenziario deve pertanto essere sufficiente per comunicare al telefono e per sentire il suono di un allarme nonché le comunicazioni radio.

39 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 45 delle sue conclusioni, il requisito di essere in grado di sentire correttamente e, pertanto, di soddisfare un determinato livello di acutezza uditiva discende dalla natura delle funzioni di agente penitenziario, come descritte dal giudice del rinvio. Quest'ultimo ha infatti rilevato che la sorveglianza dei detenuti implica, in particolare, l'essere in grado di individuare e di reagire a disordini che si manifestano in modo udibile, di sentire il suono degli allarmi, di poter comunicare con gli altri agenti attraverso dispositivi di comunicazione e, in particolare in situazioni rumorose o di conflitti, eventualmente fisici, in caso di infrazioni dei detenuti al regolamento interno dell'istituto penitenziario. Inoltre, dalle medesime indicazioni risulta che un obbligo di prestare assistenza alla polizia, al quale si applicherebbero gli stessi requisiti in materia di acutezza uditiva, può essere imposto a ogni agente penitenziario.

40 Ora, la Corte ha già statuito che il fatto di possedere capacità fisiche particolari può essere considerato un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, per lo svolgimento di determinate professioni, quali il vigile del fuoco o l'agente di polizia (v., in tal senso, sentenze del 12 gennaio 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punto 40; del 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punti 40 e 41, nonché del 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punto 36).

41 Pertanto, a causa della natura delle funzioni di agente penitenziario e delle condizioni del loro esercizio, il fatto che la sua acutezza uditiva debba soddisfare una soglia minima di percezione sonora determinata dalla normativa nazionale può essere considerato un «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», ai sensi del suddetto articolo 4, paragrafo 1, per l'esercizio della professione di agente penitenziario.

42 Dal momento che il regolamento n. 12 mira a salvaguardare la sicurezza delle persone e l'ordine pubblico, occorre constatare che tale regolamento persegue obiettivi legittimi, come risulta dai punti 36 e 37 della presente sentenza. In tali circostanze, occorre ancora verificare se sia proporzionato il requisito previsto da tale regolamento, al suo articolo 4 e al suo allegato 1, secondo cui l'acutezza uditiva dell'agente penitenziario deve soddisfare soglie minime di

percezione sonora – senza che sia autorizzato l'utilizzo di ausili correttivi in sede di valutazione del soddisfacimento di tali soglie – la non conformità alle quali costituisce un impedimento assoluto di natura medica all'esercizio delle funzioni del suddetto agente penitenziario, che pone fine alle medesime e può pertanto condurre al suo licenziamento. Di conseguenza, occorre esaminare se detto requisito sia idoneo a conseguire tali obiettivi e se esso non ecceda quanto necessario per conseguirli (v., in tal senso, sentenza del 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punto 45).

43 Per quanto riguarda, anzitutto, l'idoneità del requisito di cui al punto precedente a conseguire gli obiettivi perseguiti dal regolamento n. 12, attinenti al mantenimento della sicurezza delle persone e dell'ordine pubblico, si può ammettere che la fissazione di una soglia minima di percezione sonora per l'esercizio delle funzioni di agente penitenziario senza l'utilizzo di ausili correttivi dell'udito consente di garantire che detto agente sarà in grado di reagire agli allarmi sonori o a un'eventuale aggressione e di prestare assistenza alla polizia, senza il rischio di essere eventualmente ostacolato dalla presenza, dal deterioramento o dalla perdita di un apparecchio acustico.

44 Occorre tuttavia ricordare che una normativa è idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo addotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico (sentenze del 12 gennaio 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punto 53 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 21 gennaio 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punto 32).

45 Ora, dalle indicazioni contenute nella domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che la conformità alle soglie minime di percezione sonora fissate dal regolamento n. 12 è valutata senza la possibilità, per l'agente penitenziario interessato, di utilizzare in tale occasione una protesi acustica, mentre in sede di valutazione della conformità alle norme previste da tale regolamento in materia di acutezza visiva l'agente può ricorrere a dispositivi correttivi, quali lenti a contatto od occhiali. Ora, anche l'uso, la perdita o il deterioramento di lenti a contatto od occhiali può ostacolare l'esercizio delle sue funzioni e creare rischi analoghi, per un agente penitenziario, a quelli derivanti dall'uso, dalla perdita o dal deterioramento di una protesi acustica, in particolare in una situazione di conflitto fisico con cui tale agente sarebbe confrontato.

46 Per quanto riguarda poi il carattere necessario di tale requisito per raggiungere gli obiettivi attinenti al mantenimento della sicurezza delle persone e dell'ordine pubblico, perseguito dal regolamento n. 12, occorre ricordare che la non conformità alle soglie minime di percezione sonora fissate da tale regolamento costituisce un impedimento di natura medica che impedisce in maniera assoluta l'esercizio delle funzioni di agente penitenziario. Tali soglie si applicano nei confronti di tutti gli agenti penitenziari, senza possibilità di deroga, indipendentemente dall'istituto presso il quale sono assegnati o dal posto da essi occupato. Inoltre, detto regolamento non consente una valutazione individuale della capacità dell'agente penitenziario di svolgere le funzioni essenziali di tale professione nonostante il deficit uditivo che egli presenta.

47 Ora, tra i compiti di tali agenti, come risulta dai punti 15 e 39 della presente sentenza, alcuni di essi consistono nel sorvegliare persone sottoposte a sorveglianza elettronica mediante un sistema di monitoraggio, nonché nel monitorare dispositivi di controllo e di segnalazione, senza che ciò implichi contatti frequenti con i detenuti. Inoltre, dalla domanda di pronuncia pregiudiziale risulta che il regolamento n. 12 non tiene conto del fatto che il deficit uditivo può essere corretto mediante protesi acustiche che possono essere miniaturizzate, indossate all'interno dell'orecchio o addirittura collocate sotto un casco.

48 Del resto, occorre ricordare che, in forza dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce dei considerando 20 e 21 di quest'ultima, il datore di lavoro è tenuto a prendere i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze di una situazione concreta, per consentire a una persona disabile di accedere a un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Infatti, ai sensi del considerando 16 di tale direttiva, la messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap. A tale riguardo, la Corte ha precisato che la nozione di «soluzioni ragionevoli» deve essere intesa in senso ampio come riferita all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Inoltre, il considerando 20 contiene al riguardo un elenco di soluzioni ragionevoli di ordine materiale, organizzativo o educativo che non è esaustivo (v., in tal senso, sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, punti 54 e 56).

49 Un simile obbligo è altresì sancito dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35), le cui disposizioni – occorre ricordare – possono essere invocate al fine di interpretare quelle della direttiva 2000/78, di modo che quest'ultima deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla medesima convenzione (v., in tal senso, sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punto 40).

50 Al riguardo, la Corte ha statuito che tale direttiva osta a un licenziamento fondato sulla disabilità che, tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili, non sia giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non è competente, capace o disponibile a svolgere le mansioni essenziali del suo posto di lavoro (v., in tal senso, sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punto 52).

51 Nel caso di specie, come risulta dalle indicazioni contenute nella domanda di pronuncia pregiudiziale, prima di essere licenziato, il ricorrente nel procedimento principale è stato in servizio in qualità di agente penitenziario per oltre quattordici anni, con soddisfazione dei suoi superiori gerarchici. Risulta tuttavia, secondo le medesime indicazioni, che il regolamento n. 12 non consentiva al suo datore di lavoro di procedere, prima del suo licenziamento, a verifiche per sapere se fosse possibile prendere provvedimenti appropriati, conformemente all'articolo 5 della direttiva 2000/78, come l'uso di un apparecchio acustico, una dispensa, nei suoi confronti, dall'obbligo di svolgere compiti che richiedono di raggiungere le soglie minime di percezione sonora richieste o ancora un'assegnazione a un posto che non richiede di raggiungere tali soglie, e nessuna indicazione è fornita sul carattere eventualmente sproporzionato dell'onere che sarebbe imposto da simili misure.

52 Pertanto il regolamento n. 12 – poiché prevede soglie minime di percezione sonora la non conformità alle quali costituisce un impedimento di natura medica che osta in modo assoluto all'esercizio delle funzioni di agente penitenziario, senza consentire di verificare se tale agente sia in grado di svolgere le sue funzioni, eventualmente dopo l'adozione di soluzioni ragionevoli ai sensi di tale articolo 5 – sembra aver imposto un requisito che eccede quanto necessario per raggiungere gli obiettivi perseguiti da detto regolamento, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

53 Alla luce di quanto suesposto, occorre rispondere alla questione sollevata dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 5 della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede un'impossibilità assoluta di mantenere nelle sue funzioni un agente penitenziario la cui acutezza uditiva non è conforme alle soglie minime di percezione sonora fissate da tale normativa, senza consentire di verificare se tale agente sia in grado di svolgere dette funzioni, eventualmente dopo l'adozione di soluzioni ragionevoli ai sensi di tale articolo 5.

Sulle spese

54 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 5 della 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, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede un'impossibilità assoluta di mantenere nelle sue funzioni un agente penitenziario la cui acutezza uditiva non è conforme alle soglie minime di percezione sonora fissate da tale normativa, senza consentire di verificare se tale agente sia in grado di svolgere dette funzioni, eventualmente dopo l'adozione di soluzioni ragionevoli ai sensi di tale articolo 5.

Firme