

LA DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI ETÁ: LA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

Accademia del Diritto Europeo – 10 Maggio 2019
– Scandicci (Firenze)

Jean-Philippe Lhernould, professore di Diritto, Università di Poitiers.



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Questa sessione di formazione è basata sul Programma 2014-2020 della Commissione Europea su "diritti, eguaglianza e cittadinanza".



CONTESTO GIURIDICO

Direttiva 2000/78

- Stabilire un quadro generale per la lotta (tra le altre) alle discriminazioni per motivi di età.
- Ampio campo di applicazione:
 - **Rapporto di lavoro:** assunzione, condizioni di lavoro, remunerazione (es. salari, bonus), carriera (es. accesso ad un certo tipo di lavoro, inquadramento, avanzamento), licenziamento (cause/condizioni).
 - **Settore pubblico/privato.**
- Proibisce:
 - **Discriminazione diretta:** quando alcune persone sono trattate in modo meno favorevole di altre in situazioni simili, sulla sola base dell'età
 - Es: l'automatica cessazione del contratto di lavoro al momento del raggiungimento, da parte del lavoratore, dei 25 anni di età.
 - **Discriminazione indiretta:** una situazione neutra che può essere strettamente o indirettamente legata all'età (Horgan & Keegan, causa C-154/18).

3

Direttiva 2000/78

- La differenza di trattamento non è discriminatoria se:
 - Discriminazione diretta:
 - È obiettivamente e legittimamente giustificata da uno scopo legittimo, incluso obiettivi legittimi di **politiche occupazionali**, mercato del lavoro e formazione professionale, e gli strumenti per raggiungere tale scopo sono appropriati e necessari (6§1)
 - se, in ragione della 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, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato (4§1)
 - è necessaria alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui (2§5)
 - Discriminazione indiretta:
 - Oggettivamente giustificata da una finalità legittima e gli strumenti per raggiungerla sono appropriati e necessari (2§5)

4

GIURISPRUDENZA

5

Tipologia (tipi di richieste)

- **Risoluzione del contratto** = *Palacios* (C-411/05), *Age Concern England* (C-388/07), *Petersen* (C-341/08 - dentists), *Rosenblatt* (C-45/09), *Georgiev* (C-250/09, age 68 for university professors), *Commission v. Hungary* (C-286/12 - judges) *Fuchs* (C-159/10 - judges), *Prigge* (C-447/09), *Hörnfeldt* (C-141/11)
- **Età di reclutamento** = *Wolf* (C-229/08 – vigile del fuoco), *Perez* (C-416/13 – polizia municipale), *Sorondo* (C258-15)
- **Ricorso a contratti atipici** = *Mangold* (C-144/04 – contratto a termine), *John* (C-46-17 – contratto a termine) O. (C-432/14), *A & F* (C-143/16 – contratto a chiamata)
- **Stipendio** = *Hennigs* (C-297/10), *Horgan & Keegan* (C-154/18)
- **Avanzamento di carriera** = *Unland* (C-20/13), *Specht* (C-201/12), *Bowman* (C-539/15), *Hütter* (C-88/08), *Stollwitzer* (C-482/16)
- **Esperienze/qualifiche professionali** = *Tyrolean Airways* (C-132/11)
- **Formazione professionale** = *de Lange* (C-548/15)
- **Durata del preavviso** = *Küçükdevici* (C-555/07)
- **Indennità** = *Andersen* (C-499/08), *Teknig* (C-515/13)
- **Pacchetto Piano Sociale** = *Odar* (C-152/11)
- **Pensione integrativa** = *Kleinsteuber* (C-354/16), *Parris* (C-443/15)

6

TIPOLOGIA

- **Tutti i paesi** coinvolti: Germania, Italia, Bulgaria, Ungheria, Francia, Irlanda, Danimarca, Spagna, Regno Unito...
- **Tutti i tipi di norme contestate:**
 - La legge ed altre disposizioni statutarie
 - gli accordi collettivi
 - i Regolamenti aziendali
- **Discriminazione contro:**
 - giovani impiegati (es. Stollwitzer)
 - impiegati anziani

7

DISPOSIZIONE DI RIFERIMENTO: ART. 6(1) DIR. 2000/78

“Le disparità di trattamento, in ragione dell’età, nono costituiscono una discriminazione laddove sse, nell’ambito del diritto nazionale,

- Siano giustificate da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, mercato del lavoro e formazione professionale e
- Se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità, siano appropriati e necessari.

8

Metodologia della Corte

- Il caso rientra nel campo di applicazione materiale della Direttiva 2000/78?
- Se sì, le norme nazionali prevedono un trattamento diverso basato sull'età?
- Se sì, la misura correlata all'età è sostenuta da una **finalità legittima**?
- Se sì, la misura correlata all'età è appropriata e necessaria per il **raggiungimento della finalità**? (test della proporzionalità).

9

Differenza di trattamento

– Le situazioni devono essere analoghe

- Uno studente impiegato con un contratto a tempo determinato nel periodo delle sue vacanze universitarie non è, considerando lo scopo perseguito dalla Legge francese, in una situazione obiettivamente comparabile con quella dei lavoratori a cui, secondo la normativa, spetta l'indennità di fine rapporto. La differenza di trattamento tra queste categorie di lavoratori, pertanto non costituisce una discriminazione sulla base dell'età (O., C-432/14)

– Le discriminazioni indirette non sono facili da identificare

- Una misura che, a partire da una data specifica, prevede, nell'assunzione di nuovi insegnanti, una tabella salariale e di inquadramenti retributivi meno favorevoli di quelli applicabili, secondo la normativa precedente a tale misura, agli insegnanti già in servizio prima di tale data, non costituisce discriminazione indiretta per motivi di età ai sensi di tale disposizione (Horgan & Keegan, C-154/18) = la data di assunzione non è discriminazione indiretta anche se è possibile che una delle conseguenze dell'applicazione della norma possa andare a discapito di una categoria di età.

10

Obiettivo legittimo: esempi

“Gli Stati Membri godono di un ampio margine di discrezione nelle loro scelte, non solo di perseguire uno scopo determinato in materia di politica sociale e dell’occupazione, ma anche nella definizione delle misure atte a realizzarlo (es. A&F, C -143/16)”

- **Contesto economico caratterizzato da alta disoccupazione:** creare, all’interno di una politica a favore dell’occupazione, opportunità sul mercato del lavoro per le persone alla ricerca di lavoro
- **Incoraggiamento all’assunzione (per esempio di giovani)**
- **Mix di diverse generazioni /**creazione di una **struttura demografica** che prevede un equilibrio tra impiegati giovani e meno giovani
- **Esperienze gratificanti** che permettano ai lavoratori di esercitare meglio le proprie mansioni o l’anzianità di servizio
- **Un intervento sociale** che protegga i giovani lavoratori e faciliti il loro reinserimento sul mercato del lavoro, tenendo conto della necessità di raggiungere una giusta distribuzione delle limitate risorse finanziarie

Avvertimento: le considerazioni di bilancio non possono costituire, di per sé, un obiettivo legittimo.

11

Obiettivo legittimo: osservazione analitica

- Gli obiettivi hanno una **natura di pubblico interesse** che si distingue dai motivi puramente individuali propri della situazione dei datori di lavoro.
- Riguarda soltanto obiettivi di politica sociale come quelli relativi alle politiche del lavoro, del mercato del lavoro o della formazione professionale
- Non è necessaria l’indicazione dello scopo perseguito:
 - gli elementi presi dal **contesto generale** della misura in questione, consentono di identificare l’obiettivo alla base di tale legge.
 - una **modifica del contesto** normativo che porta ad una modifica dell’obiettivo della stessa legge non impedisce, di per sé, che la suddetta legge persegua un obiettivo legittimo.

12

Obiettivo Legittimo: compito delle Corti nazionali

Spetta alla Corte nazionale procedere

- **all'identificazione dell'obiettivo**

- L'Art. 6(1) si rivolge agli Stati membri ed impone loro l'onere di dimostrare il carattere legittimo della finalità invocata, nonostante un ampio margine di discrezione in materia di politiche sociali

- **Le mere generalizzazioni** che indicano che una misura è suscettibile di contribuire alla politica del lavoro, non sono sufficienti a dimostrare tale obiettivo.

13

Test della proporzionalità

La misura dell'età è adatta e coerente?

- Gli Stati Membri godono di un **ampio margine** di discrezione nelle loro scelte nella **definizione delle misure capaci di raggiungere l'obiettivo**
- **Spetta alla Corte nazionale**, alla luce di tutte le prove pertinenti e prendendo in considerazione **la possibilità del raggiungimento dell'obiettivo attraverso altri strumenti**, verificare se i provvedimenti nazionali siano appropriati e necessari
- Cercare il **giusto equilibrio tra i diversi interessi** coinvolti
 - Una norma che consente ad un datore di lavoro di rescindere il contratto di lavoro di un dipendente sulla sola base che lo stesso abbia raggiunto i 67 anni e che non tiene conto del livello di pensione di anzianità che la persona in questione riceverebbe, è compatibile con l'art. 6.

14

Test della proporzionalità superato

- **L'incoraggiamento all'assunzione** costituisce indubbiamente un **obiettivo legittimo** per le politiche sociali e per il lavoro degli Stati Membri, in particolare quando è coinvolta la promozione dell'accesso dei giovani ad una professione e l'agevolazione dell'assunzione dei giovani lavoratori attraverso il rafforzamento della flessibilità del personale direttivo
- Una misura che autorizza i datori di lavoro a stipulare contratti di lavoro meno rigidi, può essere considerata, nel rispetto dell'ampio margine di discrezione degli Stati Membri in questo campo, come **appropriata** a raggiungere un grado di flessibilità sul mercato del lavoro.
 - in un contesto di persistente crisi economica e crescita debole, la situazione che un lavoratore con meno di 25 anni possa avere accesso al mercato del lavoro grazie ad un contratto di lavoro temporaneo, è comunque preferibile alla situazione in cui qualcuno non abbia questo tipo di possibilità e quindi rimanga disoccupato.
- Alla luce dell'ampio **margine di discrezione** di cui godono gli Stati Membri nelle loro scelte, è necessario assicurarsi che, non solo **il perseguimento di una particolare finalità** nel settore delle politiche sociali e per l'impiego, ma anche la **definizione delle modalità capaci di raggiungerla**, siano adeguate alla legislatura nazionale (A&F C-143/16).

15

Test della proporzionalità fallito

- Indennità di licenziamento non pagate a dipendenti con età superiore ai 55 anni idonei alla pensione di anzianità
 - **Finalità legittima:** evitare che quelle indennità vengano richieste da persone che non cercano un nuovo lavoro, ma riceveranno un sussidio di disoccupazione
 - **Misura in base all'età non appropriata:** priva i lavoratori che sono stati licenziati e coloro che vorrebbero rimanere sul mercato del lavoro del diritto alle indennità di licenziamento semplicemente perché potrebbero, in base alla loro età, aver diritto alla pensione.

16

Test della proporzionalità fallito

- In base ai contratti collettivi, il salario minimo dei dipendenti è determinato facendo riferimento alla categoria di età al quale appartengono
 - Un dipendente assunto all'età di 21 anni sarà classificato nella categoria di età 21, mentre un altro dipendente di 27 anni, assunto lo stesso giorno, sarà classificato all'interno della categoria 27.
 - **Finalità:** tenere in conto **l'esperienza professionale** dei dipendenti.
 - **La misura dell'età non è appropriata:** un dipendente che non abbia alcuna esperienza professionale, assunto all'età di 27 anni riceverà dal giorno della sua assunzione un salario minimo equivalente a quello di un dipendente della stessa età e con lo stesso lavoro, ma che è stato assunto all'età di 21 anni ed ha un'anzianità di servizio ed un'esperienza maturata di 6 anni = il sistema di remunerazione è contraddittorio con la finalità! (*Hennings, C-297/10*)

17

REQUISITI PER L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

“Gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata alla (età) 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**”

18

Limite di età per una candidatura

- Candidatura per un lavoro di vigile del fuoco respinto perché il candidato era più vecchio del limite di età di 30 anni. Application for a fireman job disregarded because the applicant was older than the age limit of 30.
- Non è l'età in sé, ma le caratteristiche legate all'età che possono costituire una caratteristica occupazionale = **idoneità fisica**
- La Corte di Giustizia ha accertato che:
 - esiste una **finalità legittima**: per garantire la capacità operativa ed un corretto funzionamento del servizio antincendio professionale
 - il possesso di capacità fisiche particolarmente elevate è un **effettivo e determinante requisito occupazionale**
 - la necessità di possedere capacità fisiche particolarmente elevate è **correlata all'età**
 - il **limite di età** a 30 anni è **appropriato per conseguire l'obiettivo e non va oltre ciò che necessario** raggiungere = le operazioni anti-incendio fanno parte di un servizio tecnico intermedio nei vigili del fuoco che può essere svolto solo dagli ufficiali più giovani.

L'ART. 4(1) deve essere interpretato in modo restrittivo

19

Limite di età per candidatura

- I candidati per un posto di agente di polizia municipale non possono avere più di 30 anni
- Garanzia che i nuovi funzionari assunti siano capaci di eseguire le mansioni **più impegnative dal punto di vista fisico** per un relativamente lungo periodo della propria carriera = finalità legittima
- Non tutte le funzioni richiedono elevate capacità fisiche + disparità nelle normative nazionali (limite di età messo a 30, 36, 40... = **requisito sproporzionato** *Perse*, C- 416/13)
 - N.B. L'assunzione di un agente di polizia nei Paesi Baschi è riservata a candidati con età inferiore ai 35 anni = "Le funzioni esercitate dalle forze di polizia delle Comunità Autonome differisce da quelle svolte dagli agenti di polizia municipale" = test della proporzionalità superato (*Sorrondo*, C – 258/15).

20

SALUTE PUBBLICA E SICUREZZA - ART. 2(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

21

Limite di età per un pilota di linea

- Ampio concetto di “sicurezza pubblica”
 - Le misure che mirano ad **evitare incidenti aeronautici** attraverso il monitoraggio dell'idoneità e delle capacità fisiche con lo scopo di assicurare che un errore umano possa causare incidenti sono innegabilmente misure atte a assicurare la sicurezza pubblica
- Ma soggette al test sulla proporzionalità
 - Dal momento che le legislazioni nazionali ed internazionali hanno ritenuto che non fosse necessario proibire ai piloti di svolgere l'attività di pilota dopo il raggiungimento dei 60 anni, ma semplicemente limitare la suddetta attività, il divieto di pilotare dopo il raggiungimento di quella età non è fondamentale per il raggiungimento dell'obiettivo perseguito

L'ART. 2(5) deve essere interpretato in modo restrittivo

22

Limite di età per l'esercizio della professione di dentista

- Massimo di età per esercitare la professione come dentista convenzionato (=68 anni)
- Finalità: la tutela della salute dei pazienti a fronte di un calo delle prestazioni dei tali dentisti oltre questa età
- Incoerenza con l'Art. 2(5) dal momento che il limite di età non si applica ai dentisti non convenzionati)*Peterson, C-341/08*)

23

CONSIDERAZIONI FINALI

24

Contratti collettivi

- Le misure fissate mediante accordi sono soggette ad una verifica specifica?
 - Le parti sociali a livello nazionale possono, partendo dalle stesse basi degli Stati Membri, prevedere misure che contengano differenze di trattamento in base all'età.
 - Qualora il diritto alla contrattazione collettiva sancito dall'Art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea è coperto dalle disposizioni della Legge dell'Unione Europea, esso deve essere esercitato nell'ambito di applicazione e nel rispetto della suddetta Legge.
 - Di conseguenza, quando essi adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78, le parti sociali devono conformarsi a tale legge.
 - "le parti sociali a livello nazionale dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale nella scelta non soltanto di perseguire un obiettivo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì delle misure atte a realizzare detto obiettivo".

25

Diretta Applicazione della Direttiva

- L'esistenza di un principio di non discriminazione basata sull'età deve essere considerato un **principio generale dell'Unione Europea** che trova specifica espressione all'interno della Direttiva
- Utile per la diretta applicazione della Direttiva (in caso di assente o incorretta trasposizione della stessa)
 - è compito delle Corti nazionali fornire agli individui la protezione legale che spetta loro, grazie alla Legge europea e garantire la piena efficacia di tale legge, **disapplicando, laddove necessario ogni disposizione della normativa nazionale contraria a tale principio.**

26

