

Discriminazione in base all'età: la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE)

Professoressa Simonetta Manfredi

ERA 19-20 Ottobre 2020



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.

L'età come caratteristica protetta: principi di base

- L'età è un'aggiunta relativamente recente alla legge sulla parità
- Si tratta di una caratteristica giuridicamente protetta che noi tutti condividiamo, cambia in quanto condividiamo anche i vantaggi e gli svantaggi associati alle diverse età
- Doppio vincolo: da una parte la necessità di bilanciare "un approccio individuale e basato sui diritti della legge sulla discriminazione in base all'età, dall'altra un approccio collettivo, basato sugli interessi" (Hendrickx, 2012)
- Conciliare una dimensione economica con quella strutturale (es. Dimensione sociale (Vickers 2018)

L'età come caratteristica protetta: principi alla base

Dimensione economica strutturale

- Meccanismo strutturale di assegnazione di diritti, benefici e obblighi
- Tendenze demografiche
- Equità intergenerazionale
- Sostenibilità delle pensioni

Dimensione Sociale

- Dignità
- Stigma
- Svantaggio
- Inclusione
- Intersezione dell'età con altre caratteristiche (es. Età e genere)

Il Quadro giuridico dell'Unione Europea: Direttiva 2000/78/CE sul Quadro generale per la parità di trattamento.

La Direttiva contiene disposizioni volte a proteggere contro la discriminazione basata sull'età, ma permette di giustificare la discriminazione diretta basata sull'età, in determinate circostanze.

L'Articolo 6 prevede:

Gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituisca discriminazione laddove, nell'ambito del diritto nazionale, esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e formazione professionale.

- la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
- la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
- la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

Disposizioni in materia di pensionamento obbligatorio: possono essere giustificate?

Le disposizioni in materia di pensionamento obbligatorio perseguono un obiettivo legittimo della politica occupazionale?	La disposizione è appropriata e necessaria?
Solidarietà intergenerazionale (<i>Palacios de la Villa; Peterson; Rosenblatt</i>)	L'interesse dei lavoratori anziani viene preso in considerazione garantendo il loro diritto alla pensione e la possibilità di cercare un'occupazione altrove. (<i>Palacios; Rosenblatt; Hornfeldt</i>)
Un obiettivo legittimo, nell'ambito dell'Art. 6 e relativo alla politica occupazionale, deve essere un "interesse pubblico" e non basato sulle "ragioni puramente individuali e specifiche della situazione del datore di lavoro, quali la riduzione dei costi o il miglioramento della competitività" (<i>Age Concern</i>)	La questione se il mezzo scelto sia appropriato e necessario è lasciata ai giudici nazionali (<i>Age Concern</i>)
L'obiettivo, in linea di principio, potrebbe essere giustificato, ma spetta ai giudici nazionali stabilire se esso corrisponda a fatti reali (<i>Georgiev</i>)	Per stabilire se una misura sia appropriata e necessaria, deve essere supportata da prove (<i>Fuchs</i>)
	L'argomento della capacità è stato respinto perchè ritenuto fondato su presupposti stereotipati (<i>Peterson</i>)

Disposizioni in materia di pensionamento obbligatorio non sostenute dalla CGUE

Casi	Obiettivo legittimo della politica occupazionale
<i>Prigge</i> Accordo collettivo della Lufthansa che ha fissato a 60 l'età per il pensionamento dei piloti	Non giustificato dal momento che, per piloti che lavorano in altre compagnie internazionali, l'età di pensionamento è 65 anni.
<i>Commission v Hungary</i> Abbassamento dell'età pensionabile per i giudici dai 70 ai 62 anni per raggiungere un giusto equilibrio tra le diverse generazioni di avvocati.	Non giustificato: si è ritenuto che non avrebbe raggiunto l'obiettivo di "un'equa distribuzione delle opportunità di lavoro tra le diverse generazioni di avvocati a medio e lungo termine".

Modelli emergenti da casi sul pensionamento:

- Sostegno a principio della solidarietà intergenerazionale ed alla necessità di ridistribuire le opportunità di lavoro tra le generazioni.
- Rifiuto di ipotesi stereotipate sull'età
- Necessità di elementi di prova per motivare le affermazioni per giustificare un trattamento differenziato
- Riluttanza della CGUE ad interferire con la politica sociale e occupazionale degli Stati membri.
- La questione se le misure adottate siano appropriate e necessarie viene spesso lasciata alla determinazione delle corti nazionali.
- Nessun impegno con problemi intersettoriali
- Guardando alle decisioni con la lente del doppio legame, le considerazioni guidate dagli interessi collettivi tendono a prevalere su un approccio basato sui diritti individuali.

Differenze di retribuzione e condizioni

La differenza di retribuzione legata all'età non è giustificabile **MA** può essere giustificata se:

- È destinata a premiare la lealtà e l'esperienza (*Tyrolean; Hennigs*)
- È legata ad un "criterio che rende l'applicazione delle nuove regole dipendente esclusivamente dalla data di assunzione che, come fattore oggettivo e neutro, è manifestamente estraneo a qualsiasi considerazione sull'età delle persone assunte" (*Horgan and Keegan*)
- Mira a promuovere l'accesso dei giovani sul mercato del lavoro (*Hutter, Bordonaro*)
- Mira a proteggere i lavoratori più giovani e a favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro (*Odar*)

Il trattamento differenziato dei giovani lavoratori non è giustificato se:

- È basato sul presupposto stereotipato che per i giovani è più facile essere "mobili" (*Kucukdeveci*)

Età massima di assunzione

- *Wolf c. Stadt Frankfurt am Main*: 35 anni come età massima di reclutamento per i vigili del fuoco. Giustificato perchè legato al legittimo obiettivo di garantire una capacità operativa ed il limite dell'età non è andato al di sotto di quanto necessario per raggiungere l'obiettivo.
- *Mario Vital Perez*: reclutamento degli agenti di polizia limitato ai minori di 30 anni. Possibilmente soddisfatto un obiettivo legittimo in relazione alle esigenze di formazione, ma trovato discriminatorio a causa della mancanza di prove.
- *Gorka*: età massima di 35 anni giustificata dal fatto che l'Accademia di polizia ha dimostrato che la capacità operativa può ridursi dopo i 40 anni.

Punti chiave:

I limiti di età per l'assunzione possono essere giustificabili se collegati ad esigenze operative (scopo legittimo), ma la proporzionalità di tali misure deve essere comprovata.

Considerazioni finali sulle sfide future della legge di non discriminazione basata sull'età.

- Impatto Covid-19 sull'occupazione: alto livello di occupazione giovanile, riduzione dei posti di lavoro, necessità di ridistribuire le opportunità di lavoro tra le generazioni (solidarietà intergenerazionale); più schemi di differenziazione salariale per incentivare il mercato del lavoro?
- Sistemazione ragionevole sul posto di lavoro sulla base dell'età?
- Approccio dignitoso (P.Alon-Shenker 2012)
- Modello di capacità lavorativa (Ilmarinen, 2001) che abbinati le capacità individuali con le esigenze lavorative.
- BMW 'Oggi per Domani' per gestire e sostenere una forza lavoro anziani
- Consiglio comunale di Oxford: fornire percorsi di carriera alternativi e ruoli alternativi via via che i lavoratori invecchiano.

Lista di casi

Felix Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA CJEU 16 Ottobre 2007
Age Concern England [2009] C-388/07
Peterson c. Berufungsausschuss für Zahn für den Bezirk Westfalen-Lippe - Giudizio CGUE - 12 Gennaio C-341/08
Kucukdeveci c. Swedex GmbH & Co KG [2010] C-555/07
Rosenblatt c. Oellerking Gebäudereinigungsges – Giudizio CGUE 12 Ottobre 2010 C-45/09
Reinhard Prigge and Others c. Deutsche Lufthansa - Giudizio CGUE 13 Settembre 2011
Gerard Fuchs en Peter Kohler c. Land Hessen – Giudizio CGUE 21 Luglio 2011 C-159/10
Hennings c. Eisenbahn-Bundesamt and Land Berlin c. Mai [2011] C-298
Commission c. Hungary CGUE C-286/12
Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH c. Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] C-132/11
Odar c. Baxter Deutschland GmbH [2012] C-152/11
Hutter c. Technische Universität Graz C-88/08
Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonio Bordonaro - Giudizio CGUE 23 Marzo 2017 C-143/16
Wolf c. Stadt Frankfurt am Main C-299/08
Mario Vital Perez c. Ayuntamiento de Oviedo C-416/13
Gorka Slaberría Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias C-258/15
Tomás Horgan and Claire Keegan c. Minister for Education & Skills and Others [2019] C-154/18

OXFORD
BROOKES
BUSINESS
SCHOOL

Grazie per l'attenzione!

OXFORD
BROOKES
BUSINESS
SCHOOL