

Conferenza

*La lotta contro la discriminazione: le direttive razza e lavoro*

Contesto di riferimento per la presentazione sulla discriminazione basata sull'età  
***“Divieto di discriminare a motivo dell'età: questioni pratiche”***

Accademia di diritto europeo, Treviri, 28 and 29 Novembre , 2005

**Anouk Mulder, Centro di esperienze età e corso della vita, Paesi Bassi**  
[amulder@leeftijd.nl](mailto:amulder@leeftijd.nl)

Appunti discriminazione fondata sull'età

*(Motivo di lotta contro la discriminazione: diritti umani)*



2:2:36 Age Concern poster launch outside Parliament Copyright cleared for publicity use

© Andrew Ward Tel: 0191-340 0855 Mobile: 0973-219 201. NUJ recommended terms & conditions apply. Moral rights asserted under Copyright Designs & Patents Act 1988. Credits to be required. No part of this photo to be stored, reproduced, or transmitted by any means without permission. Genuine photo - do not manipulate.

(Fotografia di una campagna britannica contro la discriminazione basata sull'età)

Appunti discriminazione fondata sull'età

*(Motivo di lotta contro la discriminazione: economia)*

### Attività lavorativa ed età nei Paesi Bassi, 1998

<b>Età</b>	% della popolazione attiva <b>maschile</b> con un'occupazione	% della popolazione attiva <b>femminile</b> con un'occupazione	Totale popolazione attiva con un'occupazione
15 - 19	22	18	20
20 - 24	62	60	61
25 - 29	89	74	82
30 - 34	93	63	78
35 - 39	92	57	75
40 - 44	92	57	74
45 - 49	89	53	72
50 - 54	<b>86</b>	<b>43</b>	<b>65</b>
55 - 59	<b>63</b>	<b>24</b>	<b>44</b>
59 - 64	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
Total	75	49	62

(Percentuale riferita all'intera popolazione della categoria)

La percentuale degli ultracinquantacinquenni con un'occupazione in altri paesi evidenzia dati analoghi.

Vertice UE di Lisbona: partecipazione alla vita lavorativa dei lavoratori più anziani (55 - 64 anni) deve ammontare al 50% nel 2010

Attualmente solo la Svezia, il Portogallo, la Danimarca e il Regno Unito hanno raggiunto tale obiettivo.

### **La storia dell'antidiscriminazione nell'UE**

- 1957      Trattato di Roma – articolo 119 (parità di retribuzione uomo-donna)
- 1971      Defrenne vs Sabena: la Corte belga chiede un pronunciamento pregiudiziale della CGE
- 1976      CGE stabilisce : articolo 119 aveva effetto verticale diretto  
             In seguito: numerosi procedimenti, e: discriminazione diretta e indiretta ai sensi dell'articolo 119
- 1975      Prima direttiva sulla discriminazione basata sul sesso: parità di retribuzione uomo-donna  
             (campo di applicazione esula dall'articolo 119 e: necessità di quadro giuridico)

Da allora: 10 nuove direttive e revisione delle direttive esistenti

- 1997      Trattato di Amsterdam, articolo 13 (razza, religione o convinzione, orientamento sessuale, età  
             disabilità)
- 2000      Direttiva razza (2000/43)  
             Direttiva lavoro (2000/78)
- 2004      Progetto di direttiva sul genere (beni e servizi)

### **Storia dell'Unione Europea – Processo di ampliamento**

- 1957      Francia, Germania, Italia, Belgio, Paesi Bassi, Lussemburgo
- 1973      Irlanda, GB, Danimarca
- 1981      Grecia
- 1986      Portogallo e Spagna
- 1995      Austria, Finlandia, Svezia
- 2004      Repubblica Ceca, Estonia, Cipro, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta, Polonia, Slovenia e Slovacchia
- 2007      Bulgaria e Romania (e Croazia?)
- ??        Turchia

**Disposizioni legislative per la lotta contro le discriminazioni in ragione dell'età**  
(diverse dalla Direttiva 2000/78)

**Articolo 26 Patto internazionale sui diritti civili e politici (in vigore dal 1976)**

" Tutti gli individui sono eguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge. A questo riguardo, la legge deve proibire qualsiasi discriminazione e garantire a tutti gli individui una tutela eguale ed effettiva contro ogni discriminazione, sia essa fondata sulla razza, il colore, il sesso, la lingua, la religione, l'opinione politica o qualsiasi altra opinione, l'origine nazionale o sociale, la condizione economica, la nascita o qualsiasi altra condizione."

**Articolo 1 del Protocollo N. 12 alla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (in vigore dall'1 aprile 2005)**

*Articolo 1 – Divieto generale di discriminazione*

1. Il godimento di ogni diritto previsto dalla legge deve essere assicurato, senza discriminazione alcuna, fondata in particolare sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.
2. Nessuno può costituire oggetto di una discriminazione da parte di una qualsivoglia autorità pubblica che sia fondata segnatamente sui motivi menzionati nel par. 1.

**I principi di uguaglianza e non discriminazione sanciti dalle costituzioni nazionali**

**Disposizioni di natura non legislativa**

**Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea  
(proclamata solennemente nel dicembre 2000, oggi parte integrante del progetto di Costituzione Europea)**

Articolo 21

*Non-discriminazione*

1. 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, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.
2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

**Stati membri con legislazione contro la discriminazione  
prima della direttiva (2000)** (solo UE 15)

**Nell'UE**

Irlanda – Legge relativa all'uguaglianza sul lavoro (1998)

Belgio – Abolizione età massima per l'assunzione di personale

In alcuni paesi esistevano progetti di legge (Belgio 1999, Paesi Bassi 1997)

La Costituzione di alcuni paesi conteneva disposizioni antidiscriminazione  
a.e. Paesi Bassi, Svezia, Grecia, Portogallo, Spagna

In numerosi Stati membri esistevano provvedimenti speciali a vantaggio dei lavoratori più anziani:

- Protezione da licenziamenti per motivi aziendali
- Incentivi per l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni (o ultracinquantacinquenni)
- Assicurazione sanitaria per ultracinquantacinquenni

**Al di fuori dell'EU**

Legislazione specifica in materia di discriminazione basata sull'età in  
USA, Ontario (Canada), alcuni stati dell'Australia, Nuova Zelanda.

Proposte di legge in: Corea del Sud (occupazione) e Australia (beni e servizi)

## **Impatto della Direttiva 2000/78 sull'età**

All'età si riserva un trattamento diverso rispetto alla religione e all'orientamento sessuale

- 3 anni aggiuntivi per gli Stati membri (articolo 18) – anche per la disabilità
- la discriminazione diretta può essere giustificata (articolo 6)
- forze armate (articolo 3.4)
- legislazione nazionale per la sicurezza pubblica, ecc. (articolo 2.5)

Campo di applicazione: tutte le persone, sia nel settore privato, sia nel settore pubblico, incluse le pubbliche istituzioni. Grandi E piccole imprese. Colleghi.

Definizione: concetto di età non definito

Perché questo è rilevante?

1. Ciò significa che non ci si riferisce alle persone anziane (anche se la motivazione della direttiva è parzialmente basata su di esse, vedi a.e. considerando 6), ma a tutte le persone con un'età
2. Non sono limiti minimi o limiti massimi?
3. Esiste qui una differenza tra l'età anagrafica e l'età di coorte? A.e. età in relazione con l'aspettativa di vita/età pensionabile o età in relazione a stereotipi?
4. Che significa "differenza d'età"??? 2 anni? 6 anni? 8 anni? 10 anni?

Campo d'applicazione: occupazione "dall'A alla Z"

Cosa è vietato? Discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie e istruzione di discriminare

## **Articolo 6: giustificazione delle differenze di trattamento basate sull'età**

(...) gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da una finalità legittima (che può essere costituita da obiettivi di politica del lavoro, obiettivi di politica di mercato del lavoro, obiettivi di formazione professionale)

e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Si forniscono degli esempi, che devono ancora essere verificati!

Tre elementi annullano il divieto di limiti di età.

1. finalità legittima (in caso contrario: discriminazione in ragione dell'età!)
2. mezzi appropriati (in caso contrario: discriminazione in ragione dell'età!)
3. mezzi necessari (in caso contrario: discriminazione in ragione dell'età!)

### **Altre eccezioni relativamente all'età:**

Articolo 4: requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Articolo 3.4: forze armate

Articolo 6.2: regimi di sicurezza sociale – età per poter accedere e avere titolo alle prestazioni

### **Molto interessante anche l'articolo 16!**

"Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che tutte le disposizioni legislative, regolamentari (...) contrarie al principio della parità di trattamento siano abolite".

**Articolo 18:** effetto verticale diretto a partire dal 3 dicembre 2003?

**Per tranquillizzarvi:** Considerando 17: nessuno è tenuto ad assumere lavoratori incompetenti!

### **Recepimento della Direttiva in legge nazionale: opzioni per gli Stati membri**

- Campo d'azione del divieto di discriminazione fondato sull'età – occupazione o anche al di là? (p.e. anche beni e servizi?) La direttiva è il minimo! (considerando 28)
- Relazione con la legislazione antidiscriminazione già esistente. Uguale livello di protezione per l'età? Integrazione dell'età come motivo di discriminazione nella legislazione esistente? O legislazione distinta per l'età?
- Eccezioni: sistema aperto o chiuso?
- Disposizione per azioni positive per l'età? (articolo 7 le rende possibili)
- Commissione per la parità di trattamento nel campo dell'età? (non richiesta dalla Direttiva)
- Che tipo di legislazione (del lavoro, antidiscriminazione, penale)?
- Eccezione per le forze armate?
- Definizione simmetrica o asimmetrica? (già deciso)

### **Come procede il recepimento? (Novembre 2005)**

<b>In 21 Stati membri il recepimento è concluso</b>	<b>In 4 Stati membri il processo legislativo è in corso</b>
Belgio, Irlanda, Francia, Italia, Repubblica Ceca, Ungheria, Slovenia, Danimarca, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Estonia, Austria, Lituania, Malta, Finlandia, (Islanda), Grecia, Cipro, Lettonia, Polonia, Slovacchia.	Lussemburgo, Germania, Svezia, Gran Bretagna

Ma la legislazione è in linea con la Direttiva?

Onere della prova?

Ricorsi di gruppo?

Protezione delle vittime?

Misure effettive e persuasive?

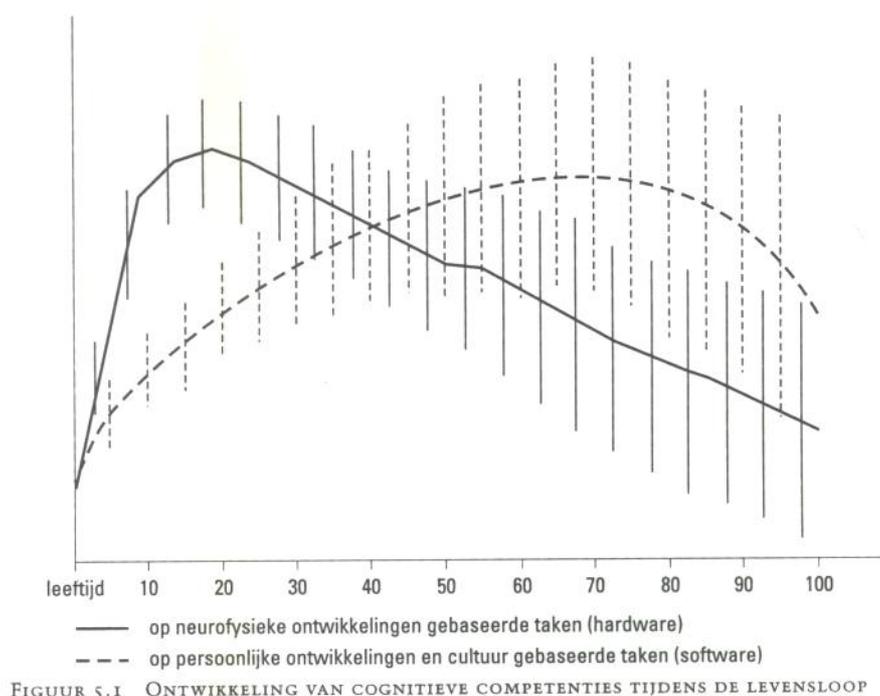
### Giudicare un caso di discriminazione in ragione dell'età

Come aprire degli spazi all'interno della giustificazione oggettiva?

Come valutare l'altezza di un limite d'età?

**Inoltre: siate consapevoli delle convinzioni esistenti a proposito dell'età!**

Su base individuale, l'età anagrafica non permette di effettuare previsioni. Potete ad esempio analizzare la relazione media tra capacità ed età, ma vi sono enormi differenze all'interno delle singole fasce d'età, come dimostra il grafico sottostante:



la linea continua rappresenta l'"hardware" umano

la linea tratteggiata rappresenta il "software" umano

Grafico tratto da: dr P.J.J. Houben, *Levensloopbeleid*, Elsevier, Maarsse, 2002

### **Nel mondo del lavoro si incontrano alcune convinzioni sull'età:**

"Le persone anziane non sono dinamiche", "Le persone anziane sono deboli",

"Le persone anziane sono sempre ammalate", "Le persone anziane hanno difficoltà di apprendimento",

"Le persone anziane vogliono smettere di lavorare il più presto possibile", "Le persone giovani sono flessibili"

Chiedete che se ne provi la validità nel caso della persona singola!

**Siate cauti nei confronti dell'argomentazione "senza via d'uscita"!**

### **Alcuni temi per la discussione sulla discriminazione fondata sull'età**

Discriminazione indiretta nel linguaggio e nelle immagini degli annunci di lavoro?  
*(Vedi i due esempi illustrati)*

Cosa costituisce una discriminazione basata sull'età: quale differenza d'età può essere considerata sufficiente?  
*L'azienda respinge un quarantenne e assume un trentacinquenne esattamente con le stesse qualifiche. Si tratta di discriminazione in ragione dell'età? E se l'azienda assume un trentaduenne?*

Effetto diretto della Direttiva 2000/78 dopo il 2 dicembre 2003? Interpretare la direttiva come clausola generale antidiscriminazione?

Requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 4)  
*Potete menzionare esempi che richiedono una certa età del dipendente?*

L'articolo 16 e il ruolo del giudice: sulla base dell'articolo 16, un singolo può presentare un ricorso contro un limite d'età all'interno di una legge?

I benefici basati sull'anzianità di servizio sono una forma di discriminazione indiretta in ragione dell'età?

Il XII protocollo e la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo forniscono una base per ricorsi contro discriminazioni basate sull'età?

Letteratura supplementare....

### **Relazioni interessanti:**

Lo sviluppo della legislazione contro le discriminazioni in Europa, novembre 2005, rete europea di esperti giuridici nel campo della discriminazione - sul sito della DG 5 (vedi più sotto)

La discriminazione fondata sull'età e il diritto europeo, Colm O'Conneide per la rete europea di esperti giuridici nel campo della discriminazione, luglio 2005 – sul sito della DG 5 (vedi più sotto)

Barriere d'età. Esperienze di discriminazione basate sull'età nell'accesso a beni, strutture e servizi, AGE Platform, dicembre 2004 – sul sito della piattaforma AGE (vedi più sotto)

Affrontare le barriere dovute all'età, Comparazione internazionale delle legislazioni contro la discriminazione in ragione dell'età nel campo dei beni, delle strutture e dei servizi di 5 paesi, Novembre 2004, sul sito [www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl)

Uguaglianza, diversità e allargamento, relazione sulle misure per combattere la discriminazione dei paesi dell'accessione e nei paesi candidati, settembre 2003, Commissione Europea, sul sito della DG 5

Relazione sulla legislazione antidiscriminazione degli Stati membri, 2000, Commissione Europea

### **Siti interessanti:**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

Sito della DG 5. Numerose relazioni interessanti sulle Direttive. Il sito contiene anche l'interessante rapporto sulla discriminazione fondata sull'età "La discriminazione fondata sull'età e il diritto europeo" (luglio 2005), al link "pubblicazioni"

[www.aarp.org](http://www.aarp.org) Sito di un potentissimo gruppo di interesse statunitense per le persone anziane, con più di 45 milioni di membri! Il sito si occupa di numerosi temi, fortemente legato alla realtà degli USA.

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info). Sito della campagna UE contro la discriminazione, con informazioni in tutte le lingue dell'UE.

[www.age-platform.org](http://www.age-platform.org) – Piattaforma delle organizzazioni europee delle persone anziane (numerosi documenti di carattere politico).

[www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl) – Centro di competenza olandese per l'età e il corso della vita (principalmente informazioni sulla situazione in Olanda, sezione in inglese)

### **Libro interessante:**

Age as an equality issue, legal and policy perspectives, Sandra Fredman and Sarah Spencer (ed). 2003