

Discriminazione basata sull'età – giurisprudenza recente della Corte di giustizia

Professor Jeff Kenner
Università di Nottingham

Contesto generale

- Gli articoli 2(2) e 3(1) della direttiva 2000/78 vietano la discriminazione basata sull'età in materia di, tra l'altro, accesso all'occupazione, impiego e condizioni di lavoro, e si applicano sia al settore pubblico che privato
- il principio della non discriminazione basata sull'età è un principio generale di diritto "sancito" dall'art. 21 della Carta UE dei diritti fondamentali e espresso specificamente dalla direttiva 2000/78 – *Mangold, Tyrolean Airways*
- in virtù del principio del primato del diritto comunitario, un'eventuale legge nazionale contraria, che rientri nel campo di applicazione della legislazione UE, deve essere disapplicata – *Kücükdeveci*

Giustificazione oggettiva per la
discriminazione diretta basata sull'età –
direttiva 2000/78/CE, Art. 6(1)

Fatto salvo l'articolo 2(2), gli Stati membri possono prevedere che *le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una **finalità legittima**, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e **i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.***

Art. 6(1) - Le "disparità di trattamento"
possono comprendere:

- (a) 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;
- (b) 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;
- (c) 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.

Art. 6(2) – esenzione per i regimi professionali di sicurezza sociale

Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso.

Art. 4(1) – eccezione generale dei requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata [all'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.*

Casi recenti

Art. 6(1) – giustificazione oggettiva della discriminazione diretta -

a) fasce retributive nel settore pubblico

b) età pensionabile obbligatoria

Art. 4(1) – requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa - giustificazione

Art. 6(2) – eccezione per i regimi professionali di sicurezza sociale

Giurisprudenza consolidata riguardante il campo di applicazione dell'art. 6(1) sulla giustificazione oggettiva da parte degli Stati membri

- Gli Stati membri godono di un'ampia discrezionalità nella scelta, non solo per perseguire una particolare finalità nel campo della politica sociale ma anche nella definizione delle misure atte a conseguire tale finalità; ma le misure in questione non devono avere per effetto di privare di significato il principio di non discriminazione – *Palacios de la Villa, Rosenbladt, Age Concern England*
- Gli Stati membri possono basarsi su considerazioni sia di bilancio che politiche, sociali e demografiche, a condizione che rispettino il principio generale del divieto di discriminazione basata sull'età; ma le considerazioni di bilancio non possono, tuttavia, di per sé, costituire una finalità legittima - *Fuchs e Kohler, Schmitzer*

Fasce retributive nel settore pubblico

Casi di prima generazione:

- *Hennigs e Mai* (Germania), 2011
- *Hütter* (Austria), 2009

Casi di seconda generazione:

- *Specht e altri* (Germania), 19 giugno 2014
- *Schmitzer* (Austria), 11 novembre 2014

NOTA: le retribuzioni nel settore pubblico rientrano nel campo di applicazione materiale dell'art. 3(1) della direttiva

Casi tedeschi

(1) *Hennigs e Mai*

- Accordo collettivo che fissa le fasce retributive del settore pubblico per i dipendenti statali in base all'età.
- Il nuovo accordo ha abolito i differenziali di età ma ha mantenuto i diritti acquisiti – ciò è giustificato ai sensi dell'art. 6(1)?

FINALITÀ LEGITTIMA/E: sì - premiare sia la fedeltà che l'esperienza professionale

PROPORZIONALITÀ: si è trattato di un provvedimento progressivo transitorio – che in ultima analisi porterebbe all'eliminazione della discriminazione – e quindi proporzionato

Casi tedeschi

(2) *Specht e altri*

- La nuova legge del Land Berlin per i funzionari pubblici ha anticipato la causa *Hennigs e Mai* - vecchio sistema di classificazione retributiva basati sull'età
- Nuovo sistema basato "sull'esperienza" e non sull'età
- Accordi transitori sulle fasce retributive determinati in riferimento al vecchio sistema

FINALITÀ LEGITTIMA/E: sì - premiare l'esperienza professionale precedente e proteggere i diritti acquisiti

PROPORZIONALITÀ: il sistema transitorio ha prolungato una situazione discriminatoria – prosecuzione della retribuzione differenziata solo sulla base dell'età. Tuttavia, tenendo conto di considerazioni di bilancio (costo della valutazione retroattiva delle richieste individuali) e della possibilità di veder eventualmente svanire i differenziali, gli accordi non sono stati ritenuti sproporzionati.

Casi austriaci

(1) *Hütter*

- Il sistema relativo alle fasce retributive per i funzionari pubblici prevedeva un trattamento meno favorevole per coloro che acquisissero esperienza professionale prima dei 18 anni età; ritenuto un caso di discriminazione diretta

FINALITÀ LEGITTIMA/E: incoraggiare i giovani a proseguire nell'istruzione e ridurre i costi di tirocinio – sì, ma il criterio basato sull'età non aveva un rapporto diretto con tali finalità, pertanto non conseguiva tali obiettivi.

Conclusione – ingiustificato

Casi austriaci (2) *Schmitzer*

- Modifica della legge dopo la causa *Hütter* – fine della norma relativa all'età ma funzionari pubblici con incrementi retributivi ogni cinque anni anziché ogni due
- I funzionari pubblici favoriti dalla vecchia legge non sono dovuti passare al nuovo sistema
- Discriminatorio fra i due gruppi

FINALITÀ LEGITTIMA/E: sì - risparmi procedurali (tenendo conto di valutazioni di bilancio), protegge i diritti acquisiti e le aspettative legittime. Ma il sistema non è appropriato, in quanto mantiene la discriminazione indefinitamente, pur prefiggendosi l'obiettivo di creare un sistema non discriminatorio

Età pensionabile obbligatoria – giurisprudenza

Age Concern England: Le norme britanniche in materia di età pensionabile non fissavano automaticamente un'età per il pensionamento, ma erano discriminatorie. Lasciavano al giudice nazionale la determinazione dell'eventuale giustificazione con una finalità legittima. Ampia discrezionalità degli SM sulla politica sociale ma non semplici generalizzazioni. Metodi più rigorosi per giustificare la discriminazione diretta basata sull'età, entro i limiti previsti dall'art. 6(1). Standard elevati di prova per dimostrare la legittimità dell'obiettivo perseguito.

Età pensionabile obbligatoria – giurisprudenza

- *Petersen* – in Germania i dentisti non potevano esercitare oltre i 68 anni – finalità: salute dei pazienti e vincoli finanziari del sistema sanitario (art. 2(5) della direttiva, fatte salve le misure sanitarie) e equità fra le generazioni (politica dell'occupazione e politica del mercato del lavoro) – giustificazione possibile sulla base della seconda
- Applicato in *Georgiev, Rosenblatt e Fuchs e Kohler* – Gli Stati membri possono invocare più finalità contemporaneamente, che possono essere collegate o classificate in ordine di importanza; le finalità possono cambiare nel tempo

Età pensionabile obbligatoria – giurisprudenza

- *Hörnfeldt* – età pensionabile fissata a 67 anni nell'amministrazione postale svedese. Il limite, superiore a quello dell'età pensionabile statale, fissata a 65 anni, creava maggiori opportunità per i lavoratori più anziani e rifletteva il consenso delle parti sociali, nonché ampie finalità in materia di politica dell'occupazione. Giustificazione oggettiva.
- *Prigge* – I piloti Lufthansa dovevano automaticamente andare in pensione a 60 anni – finalità: sicurezza del traffico aereo, protezione della vita dell'equipaggio e dei passeggeri. Troppo ampio per rientrare nella deroga relativa alla salute pubblica di cui all'art. 2(5). Ingiustificato ai sensi dell'art. 6(1) perché la sicurezza del traffico aereo non era collegata a politiche in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Requisiti per svolgere l'attività lavorativa (OR)

Wolf – limite di età di 30 anni per svolgere determinate mansioni nel corpo dei vigili del fuoco di Francoforte. Il lavoro richiedeva capacità fisiche eccezionalmente elevate. Quindi, OR essenziali e determinanti: alcune mansioni possono essere svolte solo da vigili del fuoco più giovani (basato su dati scientifici).

La norma relativa all'età era giustificata dalla finalità legittima di garantire la massima capacità operativa e il corretto funzionamento del servizio professionale assicurato dai vigili del fuoco. Ritenuto proporzionato

Requisiti per svolgere l'attività lavorativa(OR)

Vital Pérez, 13 novembre 2014 – età massima fissata a 30 anni per chiedere di entrare a lavorare nel corpo della polizia di Oviedo. Le attività della polizia erano meno impegnative, dal punto di vista fisico, di quelle dei vigili del fuoco, ma la necessità di possedere particolari caratteristiche fisiche rientrava negli OR. FINALITÀ LEGITTIMA: tutelare la capacità operativa e il corretto funzionamento del corpo di polizia.

PROPORZIONALITÀ: requisiti riguardanti la capacità fisica non suffragati dalle prove (caso distinto dal caso *Wolf*): il limite di età non dimostrato necessario per conseguire questi obiettivi.

**Regimi professionali di sicurezza sociale –
Eccezione dell'età di cui all'art. 6(2) – due casi
danesi recenti**

DJØK – Ai sensi della normativa nazionale, i funzionari riassegnati all'età di 65 anni dopo il licenziamento non avevano il diritto di beneficiare dell'"indennità di disponibilità". Il ministero ha dichiarato che si trattava dei regimi professionali della sicurezza sociale nell'ambito del campo di applicazione dell'art. 6(2).

La "retribuzione" rientrava nel campo di applicazione dell'art. 3(1) Non era escluso dall'art. 6(2) – che rappresenta una lista esaustiva di regimi professionali della sicurezza sociale e non un'eccezione generale, e la cui interpretazione deve essere rigida, in quanto il divieto di discriminazione basata sull'età è un principio generale di diritto, di cui all'art. 21 della Carta. Si applica solo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità – e non era questo il caso.

**Regimi professionali di sicurezza sociale –
Eccezione dell'età di cui all'art. 6(2) – casi
recenti**

HK Danmark contro Experian - Regime pensionistico Experian, contributi legati all'età. La sig.ra Kristensen (rappresentata da HKD) ha dato le dimissioni, a 30 anni, e ha chiesto un indennizzo basato sui contributi pensionistici dei lavoratori più anziani. Contratto fra privati, ma la questione rientrava nel campo di applicazione della direttiva. Applicata una rigida interpretazione della causa *DJØK*. Il sistema non fissava un'età per poter accedere e aver titolo alle prestazioni pensionistiche al di fuori del campo di applicazione dell'art. 6(2).

Il sistema era giustificato ai sensi dell'art. 6(1) – garantiva un accumulo di contributi per un importo ragionevole nel momento in cui il dipendente sarebbe andato in pensione. L'aumento graduale dei contributi pensionistici con l'avanzare dell'età dei dipendenti appariva proporzionato per tale obiettivo: circostanza che spetta al giudice nazionale verificare.