



ORDINE AVVOCATI TORINO
COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'
COMMISSIONE SCIENTIFICA



CORSO DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

La discriminazione dei lavoratori per età

Focus Group

Torino, 14 aprile 2016

**coordinatore: Federico GRILLO PASQUARELLI
Consigliere Sezione Lavoro
Corte d'Appello di Torino**

1. Licenziamento collettivo – Criterio di scelta della prossimità al pensionamento

a giugno 2001 Poste Italiane apre una procedura di mobilità per la riduzione di 9.000 posti di lavoro su tutto il territorio nazionale;

17.10.2001: accordo con le OO.SS. nazionali che individua, quale unico criterio di scelta del personale da licenziare, quello del possesso dell'anzianità contributiva sufficiente all'immediata fruizione della pensione di anzianità o di vecchiaia.

è una discriminazione per età?

2. Licenziamento individuale – Lavoratori ultra65enni

a) licenziamento di lavoratrice ultra65enne in possesso dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione di vecchiaia, in applicazione dell'art. 4 L. 108/1990 (libera recedibilità nei confronti dei lavoratori pensionabili che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro), ma che non ha ancora conseguito la massima anzianità contributiva;

è una discriminazione per età?

2. Licenziamento individuale – Lavoratori ultra65enni

b) licenziamento di dirigente al compimento del 65° anno di età (1°5.2014), in applicazione dell'art. 22 CCNL Dirigenti Aziende Industriali che consente la risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia o abbia superato i 65 anni – Ma l'art. 24, comma 6, lett. c), D.L. 201/2011, conv. in L. 214/2011, ha innalzato, con decorrenza dal 1°1.2012, l'età pensionabile a 66 anni

è una discriminazione per età?

3. Occupazione giovanile – Forme contrattuali flessibili

assunzione con contratto a chiamata a tempo determinato (c.d. lavoro intermittente), di lavoratore di età inferiore ai 25 anni, ex art. 34 D.Lgs 276/2003;

il contratto viene poi convertito a tempo indeterminato;

in seguito, terminato il piano di lavoro previsto dal contratto di lavoro intermittente ed avendo il lavoratore compiuto 25 anni, l'azienda comunica che il rapporto di lavoro è da considerarsi cessato;

è una discriminazione per età?

1. Licenziamento collettivo – Criterio di scelta della prossimità al pensionamento

App. Firenze 27.03.2006

- il criterio della prossimità al pensionamento è un criterio certo e oggettivo; tuttavia, ove sia l'unico criterio di selezione ed, in concreto, *“si riveli insufficiente a individuare i dipendenti da licenziare, esso diviene automaticamente illegittimo se non combinato con un altro criterio di selezione interna”* (**Cass. 12781/2003, Cass. 1938/2011**);
- richiama CGUE 22.11.2005 - C-144/04 – Mangold e ne trae l'affermazione dell'illegittimità dell'individuazione, quale unico criterio di scelta del personale da licenziare, dell'anzianità contributiva sufficiente all'immediata fruizione della pensione di anzianità o di vecchiaia

1. Licenziamento collettivo – Criterio di scelta della prossimità al pensionamento

un accordo collettivo che prevede, come unico criterio di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, il criterio della prossimità al pensionamento:

- a) rientra nel campo di applicazione del diritto dell'UE?
- b) realizza una disparità di trattamento in base all'età?
- c) tale disparità di trattamento risulta oggettivamente giustificata da una finalità legittima?
- d) i mezzi utilizzati sono appropriati e necessari a conseguire tale finalità?

1. Licenziamento collettivo – Criterio di scelta della prossimità al pensionamento

- a) sì, perché rientra nelle “condizioni di licenziamento” (art. 3, n. 1, lett. c) della Direttiva 2000/78;
- b) sì, perché impone un trattamento meno favorevole ai lavoratori che abbiano compiuto l’età minima richiesta per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità;
- c) sì, perché coerente con l’obiettivo della riduzione dell’impatto sociale dei licenziamenti;
- d) va verificato in concreto che il criterio di scelta non si basi *“unicamente su un’età determinata”* ma prenda *“altresì in considerazione la circostanza che gli interessati beneficino al termine della loro carriera professionale di una compensazione economica per mezzo della concessione di una pensione di vecchiaia”* (CGUE 16.10.2007.10.16 - C-411/05 - Palacios de la Villa).

2. Licenziamento individuale – Lavoratori ultra65enni

a) Trib. Genova 3.12.2012 n. 1605:

- la scelta aziendale ha *“certamente discriminato la ricorrente rispetto agli altri lavoratori che, per ragioni di età, hanno invece conservato il posto di lavoro nella stessa azienda”*;
- le finalità legittime *“devono presentare un carattere di interesse generale”*, cioè devono distinguersi *“dai motivi puramente individuali propri della situazione del datore di lavoro, come la riduzione dei costi o il miglioramento della competitività”* (CGUE 5.3.2009 - C-388/07 - Age Concern England);
- *“un’interpretazione dell’art. 4 l. 108/90 favorevole ad una recedibilità priva di vincoli si porrebbe nell’esclusivo o preminente interesse dell’impresa”*;

2. Licenziamento individuale – Lavoratori ultra65enni

- *“la disparità di trattamento realizzata nei confronti della ricorrente deve ritenersi ingiustificata, poiché compiuta avvalendosi d’una disposizione di legge in modo non rispondente a finalità d’interesse generale ... il recesso della convenuta, per essere legittimo, non avrebbe dovuto fondarsi esclusivamente sulla motivazione dell’età anagrafica”.*
- ma v. CGUE 5.7.2012 - C-141/11 – Hörnfeldt: la Direttiva 2000/78 non osta ad una normativa nazionale che permette ad un datore di lavoro di porre fine al contratto di lavoro di un suo dipendente se *“non si basa esclusivamente sul fatto che sia stata raggiunta una determinata età, ma tiene conto della circostanza che il lavoratore benefici, al termine della sua carriera professionale, di un reddito sostitutivo quale la pensione di vecchiaia”.*

2. Licenziamento individuale – Lavoratori ultra65enni

b) Trib. Roma 14.10.2014, R.G. 13161/2014:

- *“l’art. 22 CCNL giustifica la (altrimenti immotivata) risoluzione del rapporto di lavoro del lavoratore che sia in possesso dei requisiti o abbia già superato il 65° anno di età, in quanto, e a condizione che, questi possa accedere in modo indolore alla pensione”;*
- *“ove ciò non sia, perché ad esempio l’età pensionabile sia stata medio tempore innalzata dalla legge oltre i 65 anni, il trattamento differenziato non trova più giustificazione, perché esso non garantisce alcuna protezione dei lavoratori ... Poiché nella specie è pacifico che alla data di efficacia del recesso il ricorrente non aveva i requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia, l’art. 22 CCNL diviene inapplicabile”.*

3. Occupazione giovanile – Forme contrattuali flessibili

App. Milano 15.4.2014 – R.G. 1044/2013 – Abercrombie:

- v. CGUE 22.5.2005 - C-144/04 – Mangold: la norma nazionale che prevede un contratto a termine acausale applicabile ai soli lavoratori che hanno compiuto 52 anni, *“senza che sia stato dimostrato che la fissazione di un limite di età, in quanto tale, sia obiettivamente necessaria per la realizzazione dell’obiettivo dell’inserimento professionale dei lavoratori anziani disoccupati, eccede quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità perseguita”*;
- l’art. 34 D.Lgs 276/2003 *“introduce un trattamento differenziato che trova fondamento esclusivamente sull’età senza alcuna altra specificazione, non avendo richiamato alcuna ulteriore condizione soggettiva del lavoratore (per es., disoccupazione protratta da un certo tempo o assenza di formazione professionale)”*;

3. Occupazione giovanile – Forme contrattuali flessibili

- *“il mero requisito dell’età non può giustificare l’applicazione di un contratto pacificamente più pregiudizievole, per le condizioni che lo regolano, di un ordinario contratto a tempo indeterminato e la discriminazione che si determina rispetto a coloro che hanno superato di 25 anni non trova alcuna ragionevole ed obiettiva motivazione. Analogamente, nessuna ragionevole giustificazione è ravvisabile nel fatto che, per il solo compimento del 25°anno, il contratto debba essere risolto”*;
- condanna Abercrombie a rimuovere gli effetti della sua condotta discriminatoria e a riammettere il lavoratore nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno in misura pari alla retribuzione media mensile dal licenziamento alla data della sentenza

3. Occupazione giovanile – Forme contrattuali flessibili

- **Cass. 29.2.2016 n. 3982** ha sollevato la questione pregiudiziale ex art. 267 TFUE, chiedendo alla CGUE “*se la normativa nazionale di cui all’art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non discriminazione in base all’età, di cui alla Direttiva 2000/78 e alla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (art. 21, n. 1)*”.

Grazie per la partecipazione!

Presentazione a cura di
Ludovico Grillo Pasquarelli