



ORDINE AVVOCATI TORINO



COMITATO PARI OPPORTUNITA'



REGIONE
PIEMONTE

CORSO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO IN DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

Martedì 14 NOVEMBRE 2023

La discriminazione per età

relatrice: Silvia Casarino

Consigliera Sezione Lavoro

Corte d'Appello di Torino

basata sulla relazione di Federico Grillo Pasquarelli del 18 gennaio 2023 - Corso di formazione e aggiornamento in diritto antidiscriminatorio

Il principio di non discriminazione in ragione dell'età – le fonti

1997: Trattato di Amsterdam inserisce nel Trattato UE l'art. 13, clausola antidiscriminatoria che, **per la prima volta afferma il divieto di discriminazione**, oltre che per sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, tendenze sessuali ed handicap, anche **per età**, e che delega il Consiglio a prendere i “provvedimenti opportuni” per combattere le discriminazioni.

2000: Carta di Nizza - Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

Art. 21 - Non discriminazione

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.

2000: Direttiva 2000/78 “che stabilisce un **quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**” (c.d. Direttiva Quadro) – lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, **l'età** o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro

2009: Trattato di Lisbona inserisce nel Trattato UE l'art. 3, 3° comma: “l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”; l'art. 6, 1° comma, riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE (Carta di Nizza), alla quale attribuisce **lo stesso valore giuridico dei Trattati**.

Direttiva 2000/78 – campo di applicazione

Si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, nonché alla promozione;**
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale;**
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;**
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro.**

Non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale.

D.Lgs. n. 216/2003

artt. 1, 2 e 3, 1° comma: il D.Lgs. 216/2003 riprende le definizioni di **discriminazione diretta, discriminazione indiretta e molestie** fornite dalla Direttiva, e conferma lo stesso **campo di applicazione**.

art. 3, 2° comma - eccezioni al divieto di discriminazione: restano salve le norme vigenti relative alle **condizioni di ingresso, soggiorno e accesso al lavoro, assistenza e previdenza per gli stranieri e per gli apolidi**, quelle in materia di **sicurezza e protezione sociale, sicurezza pubblica, stato civile** nonché, per le **forze armate**, le disposizioni limitative riguardanti l'**età e l'handicap**.

art. 4, n. 1, della Direttiva

“gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all’articolo 1 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”

art. 3, 3° comma, del D.Lgs.

“Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, e purché la finalità sia legittima, nell’ambito del rapporto di lavoro o dell’esercizio dell’attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all’handicap, all’età o all’orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell’attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell’attività medesima”

Direttiva 2000/78 – clausole di giustificazione

Clausola generale di giustificazione delle discriminazioni indirette:

- **ove la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il loro conseguimento siano appropriati e necessari.**

Clausola generale di giustificazione delle discriminazioni dirette collegate all'età:

- **ove le disparità di trattamento 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**

Direttiva 2000/78 – disparità giustificate

Le disparità di trattamento in base all'età che la Direttiva dichiara, a priori, legittime possono comprendere:

- a) condizioni speciali di accesso all'occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani e i lavoratori anziani, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;**
- b) condizioni minime di età per l'accesso all'occupazione;**
- c) un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento**

Direttiva 2000/78 – verifica di legittimità

Nella verifica della legittimità di una disposizione nazionale che utilizzi l'età quale diretto criterio di differenziazione tra situazioni giuridiche comparabili, occorre quindi verificare:

- a) se la disposizione nazionale rientri nel campo di applicazione della Direttiva;**
- b) se essa realizzi una disparità di trattamento in base all'età;**
- c) se tale disparità di trattamento risulti oggettivamente giustificata da una finalità legittima di politica del lavoro;**
- d) se i mezzi utilizzati siano appropriati e necessari a conseguire tale finalità.**

CGUE 22.11.2005 - C-144/04 - Mangold

Una norma nazionale che consente l'assunzione con contratto a tempo determinato di lavoratori che abbiano compiuto 52 anni senza l'indicazione di una causale oggettiva

- **istituisce una disparità di trattamento fondata direttamente sull'età**
- **è giustificata da una finalità legittima, perché ha lo scopo di favorire l'inserimento professionale dei lavoratori anziani disoccupati**
- **eccede quanto è appropriato e necessario per raggiungere la finalità perseguita, perché non è dimostrato che la fissazione di un limite di età, in quanto tale, sia obiettivamente necessaria per la realizzazione dell'obiettivo.**

Il principio di non discriminazione in ragione dell'età deve essere considerato un principio generale del diritto comunitario; il giudice nazionale deve disapplicare ogni contraria disposizione di legge nazionale.

CGUE 19.01.2010 - C-555-07 - Küçükdeveci

La disposizione del codice civile tedesco che prevede che nel calcolo dell'anzianità, ai fini della durata del preavviso, non vanno considerati i periodi di lavoro svolti prima del compimento del venticinquesimo anno di età del lavoratore

- **contiene una disparità di trattamento fondata sul criterio dell'età**
- **persegue una finalità legittima, perché un termine di preavviso più breve per i giovani lavoratori può favorirne l'assunzione**
- **non è appropriata per il conseguimento dell'obiettivo, perché si applica a tutti i lavoratori assunti prima del 25esimo anno di età, indipendentemente dalla loro età al momento del licenziamento**
- **Il principio di non discriminazione in base all'età deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione (anche ex art. 21 CDFUE) al quale la Direttiva 2000/78 dà espressione concreta**

CGUE 16.10.2007 - C-411/05 - Palacios de la Villa

Una norma di un contratto collettivo che prevede il pensionamento obbligatorio al raggiungimento dell'età fissata dalla legge per accedere alla pensione di vecchiaia (65 anni), in presenza dei relativi requisiti contributivi

- **realizza una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età**
- **è giustificata da un obiettivo legittimo di politica sociale, perché ha lo scopo di promuovere l'occupazione**
- **i mezzi adottati per il conseguimento di tale finalità sono appropriati e necessari, perché la norma non si basa unicamente su un'età determinata, ma prende 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 05.03.2009 - C-388/07 – Age Concern England

La normativa nazionale che ha trasposto nel Regno Unito la Direttiva 2000/78 prevede un'eccezione al principio di non discriminazione quando la causa di licenziamento di un lavoratore dipendente che abbia raggiunto o superato i 65 anni di età è il pensionamento

- **gli Stati membri dispongono di un ampio margine di valutazione discrezionale** nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi di politica sociale (v. sent. Mangold, punto 63). Tuttavia, tale margine di valutazione discrezionale **non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in funzione dell'età**
- **l'art. 6, n. 1, della direttiva 2000/78 impone agli Stati membri l'onere di dimostrare il carattere legittimo della finalità invocata quale giustificazione**

CGUE 19.04.2016 - C-441/14 – Dansk Industri

La legge danese che priva un lavoratore subordinato del diritto di beneficiare di un'indennità di licenziamento allorché ha titolo a una pensione di vecchiaia, indipendentemente dal fatto che egli scelga di restare nel mercato del lavoro o di andare in pensione

- è contraria al principio generale della non discriminazione in ragione dell'età**
- il giudice nazionale è tenuto ad interpretare le disposizioni del suo diritto interno in modo tale che esse possano ricevere un'applicazione conforme alla direttiva 2000/78 oppure, qualora una siffatta interpretazione conforme fosse impossibile, a disapplicare, se necessario, qualsiasi disposizione di tale diritto interno contraria al principio generale della non discriminazione in ragione dell'età**

15.04.2021 – CGUE C-511/19 *ABF contro OAKA*

- la controversia riguarda la normativa ellenica che, al fine di ridurre le spese pubbliche salariali mediante l'attuazione di un piano di riduzione dell'organico, disponeva la **temporanea sospensione** del rapporto di lavoro dei soli **dipendenti pubblici** prossimi a maturare il diritto a pensione di vecchiaia fino alla risoluzione del loro contratto di impiego, **con riduzione della retribuzione pari al 60 % dello stipendio base (c.d riserva di manodopera)**
- secondo la CGUE la normativa introduce **una disparità di trattamento basata sul criterio anagrafico** in quanto il raggiungimento dell'età minima di 58 anni costituisce condizione indispensabile per poter accedere al pensionamento al tasso intero

15.04.2021 – CGUE C-511/19 *ABF contro OAKA*

ma essa non viola la normativa antidiscriminatoria in quanto:

- risponde a giustificati obiettivi di politica del lavoro, contribuendo alla promozione di un elevato livello di occupazione e consentendo di stabilire un equilibrio strutturale in ragione dell'età tra giovani funzionari e funzionari più anziani
- essa inoltre costituisce un mezzo necessario e appropriato per il raggiungimento di tali finalità essendo accompagnato da misure che ne attenuano gli effetti sfavorevoli (possibilità di trovare un altro impiego o esercitare la libera professione; esenzione dalla sospensione del rapporto di lavoro per i gruppi sociali vulnerabili; diminuzione della remunerazione e perdita della possibilità di avanzamento di carriera operano per un periodo breve, non superiore a 24 mesi, al termine del quale il personale coinvolto beneficia di una pensione a tasso intero)

CGUE 12.01.2010 - C-229/08 – Wolf

la normativa di un Land tedesco fissava il limite massimo di 30 anni di età per l'assunzione nel servizio tecnico dei Vigili del Fuoco

- **il possesso di capacità fisiche particolarmente elevate può essere considerato un requisito essenziale e determinante**, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della Direttiva, per l'esercizio della professione di Vigile del Fuoco
- **un'assunzione in età avanzata non può considerarsi idonea** ad assicurare che i funzionari così impiegati siano assegnati a detti compiti per una durata sufficientemente lunga

CGUE 13.11.2014 - C-416/13 – Vital Perez

Un bando di concorso per agenti di polizia locale del Comune di Oviedo conteneva il requisito per cui i candidati non potevano avere un'età superiore ai 30 anni

- **il fatto di possedere capacità fisiche particolari può essere considerato un requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività di agente della polizia locale
- le capacità di cui devono disporre gli agenti di polizia locale al fine di essere in grado di adempiere alle loro missioni ... **non sono sempre paragonabili alle capacità fisiche particolarmente elevate, sistematicamente richieste ai Vigili del Fuoco** (sent. Wolf)
- fissando un tale limite di età, la norma nazionale ha imposto un **requisito sproporzionato**

CGUE 15.11.2016 - C-258/15 – Salaberria

Un bando di concorso per agenti di polizia della Comunità autonoma dei Paesi Baschi conteneva il requisito secondo il quale i candidati non dovevano aver compiuto 35 anni di età

- **il fatto di essere in possesso di capacità fisiche particolari può essere considerato un requisito essenziale e determinante** per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- le funzioni svolte dalle forze di polizia delle comunità autonome sono diverse da quelle incombenti alla polizia locale (sent. Vital Perez)
- **la normativa nazionale può essere considerata adeguata all'obiettivo consistente nel garantire il carattere operativo e il buon funzionamento del servizio di polizia e non eccedente quanto necessario al conseguimento di tale obiettivo**

CGUE 17.11.2022 - C-304/21 – VT C. Min. Interno

Il concorso per commissario della Polizia di Stato conteneva il requisito secondo il quale i candidati non dovevano aver compiuto 30 anni di età

- il Giudice del rinvio determini se il possesso di capacità fisiche particolari può essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa:**
- in caso negativo, l'art. 4, par. 1, della Direttiva 2000/78 “osta” alla normativa italiana di cui trattasi**
- in caso positivo, verifichi se il limite di età di 30 anni persegue una finalità legittima ed è proporzionato**
- circostanze rivelatrici del carattere non proporzionato: prova di efficienza fisica, deroghe al limite di età**

Già utilizzata da Corte Cost. 262/2022: illegittimo il limite di età di 30 anni per l'accesso al ruolo degli psicologi della Polizia di Stato

Il diverso caso degli Ispettori di Polizia: Consiglio di Stato 30.1.2023 n. 1030

Il bando del concorso per vice ispettore della Polizia di Stato prevedeva il limite anagrafico di 28 anni

- il Consiglio di Stato ritiene il limite di 28 anni **ragionevole** in virtù delle **specifiche mansioni** richieste agli ispettori di polizia, nonché avuto riguardo all'esigenza di **garantire un lasso di tempo utile prima del pensionamento**
- il limite è **compatibile con l'art. 4, par. 1, della direttiva**, in quanto le funzioni affidate agli ispettori di polizia possono svolgersi anche in **modalità strettamente operative**, sia sul fronte della **tutela dell'ordine pubblico** che nello svolgimento di **attività di polizia giudiziaria**, motivo per cui il limite di età è giustificato in relazione alla necessità di **particolari condizioni di idoneità ed efficienza fisica**, che devono anche essere conservate (...) per un certo arco temporale di carriera.

Il diverso caso degli Ispettori di Polizia: Consiglio di Stato 30.1.2023 n. 1030

- sotto il profilo della **giustificabilità ex art. 6, par. 1, lett. c)**, della direttiva, secondo il Consiglio di Stato, il filtro anagrafico di 28 anni risponde all'esigenza di garantire un **ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento**, che per gli appartenenti alle forze di polizia è fissato al compimento dei 60 anni
- il Consiglio **esclude** che **l'elevazione del limite a 33 anni per gli appartenenti all'Amministrazione civile e la sua assenza ai fini dell'accesso dall'interno** (ossia per gli agenti) consentano di ravvisare **profili di irragionevolezza ex art. 6, par. 1, lett. c)**, in quanto riferiti «alla diversa situazione di chi avendo già prestato servizio (...) nella medesima Amministrazione ha una posizione previdenziale aperta».

4.3.6.2021 – CGUE C-914/19, *Ministero della Giustizia v GN*

- **il bando di concorso per notaio** prevede, in conformità alla legge, **il limite anagrafico di 50 anni**
- esso stabilisce norme relative alle **condizioni di assunzione** ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e pertanto **rientra nell'ambito di applicazione della direttiva**
- comporta quindi una **disparità di trattamento fondata sull'età**, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78
- **il limite non è funzionale all'obiettivo** di garantire la **stabilità** dell'esercizio della professione di notaio **per un lasso temporale significativo prima del pensionamento**, in modo da salvaguardare la **sostenibilità del sistema previdenziale**

4.3.6.2021 – CGUE C-914/19, *Ministero della Giustizia v GN*

- le condizioni imposte dalla cassa previdenziale per preservare la sostenibilità del regime di previdenza sociale dei notai risultano **indipendenti da tale limite di età, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare**
- il limite di 50 anni **non** appare riguardare l'altro obiettivo dichiarato dal governo italiano, ossia la **necessità di proteggere il buon funzionamento delle prerogative notarili, connotate da un elevato livello di professionalità**
- il limite di età **non** appare **destinato a promuovere l'accesso dei giovani giuristi alla professione di notaio**

2.6.2022 – CGUE 587/2020 *HK/Danmark e HK/Privat*

- la controversia è relativa ad una disposizione dello statuto di una federazione sindacale che istituisce **un limite di età per i candidati alla segreteria generale di quest'ultima**
- secondo la CGUE detto limite di età rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78/CE, dato che dal tenore letterale dell'art. 3, par. 1, lett. a), di tale direttiva risulta che il suo **ambito di applicazione non è limitato alle sole condizioni di accesso ai posti di lavoro occupati da «lavoratori», ai sensi dell'articolo 45 TFUE**
- **la natura politica di una tale carica non incide sull'inclusione delle condizioni di accesso a una tale carica nell'ambito di applicazione della direttiva «antidiscriminazione», dal momento che essa si applica sia al settore privato che al settore pubblico e indipendentemente dal ramo di attività, e che le eccezioni sono espressamente precisate; inoltre, il metodo di assunzione, quale l'elezione, non ha alcuna incidenza ai fini dell'applicazione di tale direttiva**

CGUE 13.09.2011 – C-447/09 – Prigge

La norma del contratto collettivo del personale di bordo Lufthansa che prevede la cessazione automatica del rapporto di lavoro all'età di 60 anni

- contiene una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età**
- è dettata da un obiettivo connesso alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute**
- non è una misura necessaria alla sicurezza pubblica e alla tutela della salute ed introduce un requisito sproporzionato, perché la normativa internazionale in materia di aviazione civile prevede la possibilità per i piloti di linea di continuare ad esercitare la loro attività, sia pure con determinate restrizioni, fino a 65 anni**

CGUE 07.11.2019 - C-396/18 – Cafaro

Il D.P.C.M. che riguarda gli aeromobili di Stato e quelli utilizzati per attività di sicurezza nazionale, prevede la cessazione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento del 60° anno di età

- **la direttiva 2000/78 lascia impregiudicate le misure** previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono **necessarie alla sicurezza pubblica**
- i voli destinati all'esecuzione di operazioni connesse alla tutela della sicurezza nazionale presentano **rischi più elevati di quelli associati al trasporto aereo commerciale**
- **spetta al giudice del rinvio verificare se, tenuto conto della natura specifica delle attività esercitate e dei requisiti fisici imposti ai piloti, la normativa nazionale sia necessaria alla sicurezza pubblica**

CGUE 06.09.2017 - C-143/16 – Abercrombie

La norma nazionale (art. 34 D.Lgs 276/2003) prevedeva che il contratto di lavoro intermittente potesse essere concluso “in ogni caso ... con riferimento a **prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età**”; per interpretazione corrente, il contratto cessava automaticamente quando il lavoratore avesse compiuto 25 anni.

Per la Corte, la norma introduce una disparità di trattamento basata sull'età ma

- **gli Stati membri dispongono di un ampio margine di discrezionalità** non solo nella scelta di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì **nella definizione delle misure atte a realizzarlo**
- la disposizione nazionale, avendo la finalità di favorire l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, **persegue una finalità legittima**

CGUE 06.09.2017 - C-143/16 – Abercrombie

- la situazione di un lavoratore che abbia meno di 25 anni e che, grazie ad un contratto di lavoro flessibile e temporaneo, quale il contratto intermittente, possa accedere al mercato del lavoro **è preferibile rispetto alla situazione di colui che tale possibilità non abbia e che, per tale ragione, si ritrovi disoccupato**
- **se i contratti di lavoro intermittente fossero dotati di stabilità, le imprese non potrebbero offrire lavoro a tutti i giovani, con la conseguenza che un numero considerevole di giovani non potrebbe accedere a tali forme di lavoro**
- l'art. 21 CDFUE e la Direttiva 2000/78 **non ostano** ad una disposizione nazionale che autorizza un datore di lavoro a **concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni**, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, **e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno**

CGUE 06.09.2017 - C-143/16 – Abercrombie

Ma (osservazioni critiche della dottrina):

- è contraria al principio di non discriminazione la norma nazionale che considera l'età del lavoratore come **unico criterio giustificativo** dell'assunzione a tempo determinato (sent. Mangold)
- il margine di valutazione discrezionale degli Stati nella scelta delle misure atte a realizzare i loro obiettivi di politica sociale **non può avere l'effetto di svuotare della sua sostanza l'attuazione del principio di non discriminazione in funzione dell'età** (sent. Age Concern England)
- le disparità di trattamento possono riguardare “i giovani e i lavoratori anziani ... **onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi**” (art. 6, par. 1, Direttiva 2000/78)

Grazie per l'attenzione!