

LA DISCRIMINAZIONE PER ETA' ...E PER GENERE

23 SETTEMBRE 2026

AVV.TA MARIA SPANÒ

LA DISCRIMINAZIONE PER ETÀ NEL MONDO DEL LAVORO



“fattore Cenerentola” del diritto antidiscriminatorio

- Introdotto più tardi rispetto ad altri fattori:
 - **1997** → art. 13 Trattato UE
 - **2000** → art. 21 Carta dei diritti fondamentali
 - Presenta numerosi **limiti e deroghe**:
 - artt. 4 e 6 Direttiva 2000/78/CE
 - art. 3, cc. 4**bis** e 4**ter**, d.lgs. 216/2003
 - È, tuttavia, molto diffuso nel mondo del lavoro.
 - Può colpire lavoratori sia **giovani** che **anziani**.
-

Stereotipi

Giovani

- Poca esperienza
- Minore credibilità professionale
- Presunta minore autonomia

Anziani

- Minore flessibilità
 - Presunta difficoltà nell'uso delle tecnologie
 - Minore disponibilità al cambiamento
 - Maggior costo
-



IL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO È UN “*DIRITTO DISEGUALE*”:

- COPRE SPAZI LASCIATI PRIVI DI TUTELA DAL DIR. ORDINARIO
- REALIZZA L'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE (ART. 3, C. 2, COST.)

LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

Discriminazione diretta

«quando per ...età una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga».

Discriminazione indiretta

«quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone (...) di una particolare età in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre».

PERCHÉ L'ETÀ È UN FATTORE PARTICOLARE?

AMPIE POSSIBILITÀ DI DEROGA

 Art. 3, commi 3, 4**bis** e 4**ter**, d.lgs. 216/2003

- Quando l'età è «*requisito essenziale e determinante*» per la «*natura dell'attività lavorativa o il contesto in cui viene espletata*»
 - ✓ ACCESSO
 - ✓ FORMAZIONE
 - ✓ LICENZIAMENTO
 - ✓ RETRIBUZIONE
 - ✓ ESPERIENZA
 - ✓ ETÀ MASSIMA

«FINALITA' LEGITTIMA» E «MEZZI PROPORZIONATI»

Una differenza di trattamento per età è autorizzata quando:

1. *persegue una finalità oggettivamente e ragionevolmente giustificata;*
2. *il mezzo utilizzato è appropriato e necessario (cioè proporzionato)*

Esempi di finalità legittima:

- ☐ politica del lavoro;
- ☐ mercato del lavoro;
- ☐ formazione professionale;
- ☐ ricambio generazionale;
- ☐ periodo di lavoro minima prima del pensionamento.

CONTROLLO RIGOROSO

*LA DEROGA PUÒ OPERARE ANCHE IN PRESENZA DI
DISCRIMINAZIONE DIRETTA*

- Il quesito centrale per l'interprete, dunque, è:
- Il requisito anagrafico è realmente necessario, oppure esistono strumenti meno penalizzanti per raggiungere la finalità dichiarata?

CONSIDERANDO 23 DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE

«in casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata [perché] una caratteristica collegata all'età costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa»

CGUE, 17 NOVEMBRE 2022 C-304/21 — V.T. VS. ITALIA

CONCORSO PER COMMISSARI DI POLIZIA

Limite di età per l'accesso: **30 anni**

La capacità fisica può costituire un requisito essenziale e determinante.

Ma:

1. le funzioni del Commissario comprendono soprattutto attività amministrative e direttive.
2. il bando prevedeva già una **prova fisica eliminatoria**.
3. Il personale interno alla Polizia poteva accedere fino ai **40 anni**.

Dunque

La semplice età anagrafica di sbarramento NON è uno strumento proporzionato

→ La prova fisica appariva uno strumento più direttamente collegato alle capacità richieste e il maggior limite di età per gli interni smentisce l'adequatezza e necessità della dello sbarramento anagrafico.

CONSIGLIO DI STATO, N. 1030/2023 ALLIEVI VICE ISPETTORI DI POLIZIA

*Pur richiamando CGUE 304/21 del 17/11/2022 e affermando di volerne applicare i principi espressi NON ha valutato in alcuna misura la **PROPORZIONALITA'** dei mezzi né argomentato sul punto*

Limite di accesso: **28 anni «legittimo»**

MA

- ✓ Era prevista una prova fisica selettiva.
- ✓ Per il personale interno non era previsto lo stesso limite.

Il punto centrale diventa nuovamente la **proporzionalità**:

Se una prova fisica può verificare l'esistenza delle capacità richieste, perché utilizzare anche un limite anagrafico, di per sé non probante?

CGUE, 3 GIUGNO 2021 C-914/20 — G.N. VS. ITALIA

CONCORSO NOTARILE

Limite di 50 anni per l'accesso

Finalità dichiarate dal Governo italiano:

1. garantire stabilità prima del pensionamento;
2. assicurare il buon funzionamento e le prerogative della professione;
3. favorire il ricambio generazionale.

Per CGUE la finalità «*non sembra*» legittima, perché:

- Pensione Notai è fissata a 75 anni dopo almeno 20 anni di professione
- Buon funzionamento della professione è garantito da: superamento del concorso e tirocinio di 120 giorni
- Ricambio generazionale smentito dal mancato superamento dell'esame da parte dei giovani (su 500 posti assegnati solo 419)

Particolarmente rilevante il principio della tutela «del diritto al lavoro» e dunque della partecipazione dei lavoratori anziani alla vita professionale, economica, culturale e sociale (punto 44).

ALTRI CASI: LICENZIAMENTO COLLETTIVO E ACCESSO ALL'AVVOCATURA DELLO STATO

- *Corte d'Appello Firenze, 6 settembre 2016*

✓ Nei licenziamenti collettivi, la prossimità alla pensione può essere un criterio legittimo ed idoneo ad attenuare l'impatto sociale.

✓ **Ma** se l'età diventa l'unico criterio e viene utilizzato al di fuori delle effettive esigenze organizzative, può risultare discriminatoria.

- *Cass. n. 19847/2025*

Rimette alla CGUE la questione relativa al limite di **35 anni** per l'accesso al concorso di Procuratore dello Stato.

[HTTPS://WWW.RAINEWS.IT/VIDEO/2022/05/LE-
PAROLE-DI-ELISABETTA-FRANCHI-SULLE-DONNE-ANTA-
LA-STILISTA-HO-80-DI-QUOTE-ROSA-C94A80C2-75D5-
4ED7-A9A3-A0EC4341EED7.HTML](https://www.rainews.it/video/2022/05/le-parole-di-elisabetta-franchi-sulle-donne-antaila-stilista-ho-80-di-quote-rosa-c94a80c2-75d5-4ed7-a9a3-a0ec4341eed7.html)



TRIBUNALE BUSTO ARSIZIO 4/6/2024



Discriminazione intersezionale: età e genere

Il caso riguarda dichiarazioni pubbliche di una nota imprenditrice della moda.

Le dichiarazioni:

"quando metti una donna in una carica importante, se è molto importante, poi non ti puoi permetterti di non vederla arrivare per due anni"

"anch'io da imprenditore della mia azienda, spesso ho puntato sugli uomini"

*"io oggi le donne le ho messe perché sono 'anta'. Perché questo va detto, ancora ragazze, ma ragazze cresciute. Se dovevano sposarsi si son già sposate, se dovevano far figli li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello. Diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti e quattro i giri di boa. **Quindi sono libere, tranquille, con me e al mio fianco e lavorano h 24'***

"Cosa che invece gli uomini non hanno ... noi donne abbiamo un dovere, che è quello che abbiamo nel nostro DNA e non dobbiamo neanche rinnegarlo, (...) i figli li facciamo noi (...) e comunque il camino in casa lo accendiamo noi".

DISCRIMINAZIONE INTERSEZIONALE: ETÀ + GENERE

Le dichiarazioni sono un concentrato di stereotipi perché collegano:

- età
- genere femminile
- matrimonio
- maternità
- disponibilità lavorativa
- accesso alle posizioni di vertice.

L'età qui non opera autonomamente, ma si **interseca col genere e con gli stereotipi familiari**.

PRINCIPI ESPRESSI DAL TRIBUNALE

- Discriminazione intersezionale (uno dei primi casi in Italia)
- Discriminazione indiretta
- Discriminazione collettiva
- Potenzialità lesiva delle dichiarazioni: anche in mancanza di un concreto caso di lavoratrice giovane non assunta per ricoprire un ruolo apicale presso quell'azienda,
 - la rilevanza pubblica delle dichiarazioni
 - la loro autrice
 - il contesto nel quale sono state pronunciateSono, dunque, rese idonee a dissuadere un numero indefinito di donne dal candidarsi a ricoprire le posizioni apicali (Cass. n. 28646 del 15/12/2020, dopo CGUE C-507/18 – Caso Taormina)

• *Tutela giudiziaria*

- Azioni individuali o collettive
- Azione delle Associazioni di categoria o delle Consigliere di Parità e del neo creato Organismo Nazionale di Parità
- Procedura sommaria e agevolata (art. 38 Cod. Pari Opp. e 28 d.lgs. 151/2001)
- Onere della prova alleggerito: presunzioni precise e concordanti (anche non gravi) e prova statistica (art. 40 Cod. Pari Opp.)
- Provvedimento di rimozione degli effetti della discriminazione
- Risarcimento del danno non patrimoniale
- *Astreinte* (art. 614**bis** cpc) pena pecuniaria per ogni giorno di ritardo