

***ACTIVE AGEING IN AZIENDA:
LE SOLUZIONI CONCRETE***

«Age diversity»: il quadro normativo e giurisprudenziale



**GRUPPO INTERSETTORIALE DIRETTORI DEL PERSONALE
HUMAN RESOURCES DIRECTOR ASSOCIATION**

Avv. Alessandro Crosta

Milano, 15 settembre 2015

IL QUADRO NORMATIVO


LE FONTI: diritto sostanziale

- Fonti sovranazionali:
 - Direttiva UE 78/2000;
 - Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.
- Fonti nazionali:
 - Articolo 3 della Costituzione;
 - Articolo 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216;
 - Articolo 15 della Legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).
- Fonti contrattuali:
 - CCNL;
 - Contrattazione di secondo livello.
- Codici Etici, Modelli ex D.lgs. n. 231/01, *policy* aziendali ...

Articolo 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216

- a) discriminazione diretta **quando**, per religione, per convinzioni personali, per handicap, **per età** o per orientamento sessuale, **una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;**
- b) discriminazione indiretta **quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere** le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, **le persone di una particolare età** o di un orientamento sessuale **in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.**

LE FONTI: diritto processuale

- L. n. 92/12 (Legge Fornero) – L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori)
- D. Lgs. n. 23/15 (*Jobs Act*)
- D. Lgs. n. 150/11 (semplificazione dei riti):
 - le parti possono stare in giudizio personalmente;
 - prova fornita dal ricorrente tramite elementi di fatto «*desunti da dati anche di carattere statistico*»  inversione dell'onere della prova a carico del convenuto;
 - Ordinanza: (i) risarcimento del danno; (ii) cessazione del comportamento; (iii) ordine di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate; (iv) pubblicazione del provvedimento su un quotidiano di tiratura nazionale.

IL QUADRO GIURISPRUDENZIALE

Corte di Giustizia UE

26 settembre 2013 n. 476

Il principio di non discriminazione in base all'età deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione, che è stato concretizzato dalla direttiva 2000/78 in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sull'età è sancito dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che, dal 1 dicembre 2009, ha il medesimo valore giuridico dei trattati. Ne consegue che il principio di non discriminazione in base all'età può essere fatto valere anche nei confronti di un privato, ove la fattispecie in discussione rientri nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione.

Tribunale di Bologna 1 giugno 2012

Integra una discriminazione per età il comportamento del datore di lavoro che rimuove il dipendente da mansioni asseritamente operative, motivando con l'età avanzata del lavoratore stesso e con la maggiore incidenza degli infortuni nelle persone di età più avanzata, ma non fornisce poi in giudizio prova statistica di tale maggiore incidenza, né dimostra il carattere effettivamente operativo delle mansioni precedenti (nella specie trattavasi di "coordinatore squadre operative") né, ancora, di aver effettuato un effettivo e accurato esame delle condizioni psico-fisiche del ricorrente.

Tribunale di Milano
12 luglio 2005

È illegittimo il licenziamento collettivo attuato in applicazione di un accordo aziendale che preveda come unico criterio di scelta dei lavoratori quello della maggiore prossimità al pensionamento, configurandosi in tale criterio una discriminazione per età, vietata dal d.lg. 9 luglio 2003 n. 216.

Tribunale di Milano 7 gennaio 2005

Dopo l'introduzione in Italia del principio di non discriminazione in ragione dell'età, attraverso l'art. 2 comma 1 lett. b), d.lg. 9 luglio 2003 n. 216, valevole anche in sede di licenziamento, l'adozione del criterio della pensionabilità rappresenta un fatto di discriminazione indiretta in ragione dell'età, determinando una situazione di svantaggio per i lavoratori di età più elevata in quanto prossimi alla pensione rispetto ai lavoratori più giovani.

Tribunale di Milano

7 luglio 2010

L'età rappresenta una condizione personale che, per la natura dell'attività lavorativa e per il contesto in cui viene espletata, costituisce un requisito determinante ai fini dello svolgimento dell'attività di conducente di mezzi di trasporto pubblico, in condizioni idonee a garantire la tutela degli utenti e la sicurezza della circolazione; né può considerarsi comparabile la situazione dei candidati all'assunzione con quella del personale già in organico (che non sono soggetti al medesimo limite di età per l'assunzione fissato dal d.m. n. 513 del 1998) considerata la pregressa esperienza e lo sviluppo nel tempo di quelle attitudini tecnico-pratiche imprescindibili ai fini dell'abilitazione alla conduzione nel servizio urbano. Ne consegue che non costituisce discriminazione diretta fondata sull'età, ai sensi dell'art. 4 della direttiva 2000/78 così come recepito dall'art. 3 commi 3 e 4 d.lg. 9 luglio 2003 n. 216, l'esclusione dall'assunzione di un candidato che abbia superato i limiti di età fissati dal predetto d.m.

d'Urso Gatti Pavesi Bianchi Studio Legale Associato
20123 Milano - Piazza Borromeo, 8
Tel. +39 02859751 - Fax +39 02809447