

CASI DISCRIMINAZIONE per ETA'

(avv. Marta Lavanna)

Quesiti - traccia di riflessione:

1. rientra nel campo di applicazione delle direttive?
2. comporta in effetti una discriminazione?
3. la caratteristica in esame costituisce requisito essenziale?
4. sussistono cause di giustificazione?
5. "vinceremo avvocato?"

Caso 1 - Il sogno di diventare notaia – CGUE 3.6.2021 n. 914, C-914/19

Il Ministero della Giustizia italiano indice un concorso per esami a 500 posti di notaio, con il limite di 50 anni di età per la partecipazione

Si consideri che la procedura è:

- laurea in giurisprudenza
- pratica notarile (18 mesi)
- concorso
- tirocinio di 120 gg

- il limite di 50 anni di età per la partecipazione a tale concorso è previsto dalla legge del 6 agosto 1926, n. 1365

- l'articolo 7 della stessa legge dispone anche: *"I notari in esercizio sono dispensati dall'ufficio al compimento del settantacinquesimo anno di età"*

- l'art. 10 del Regolamento della Cassa del Notariato indica che il diritto al versamento di una pensione è subordinato all'aver esercitato tale professione per 20 anni.

La sig.ra G.N. vuole assolutamente partecipare al concorso, anche se ha compiuto 51 anni il mese scorso. Sta studiando da una vita e sente giunto il momento giusto, proprio ora.

(Il concorso peraltro viene superato solo da 419 candidati)

Caso 2 - Costi quel che costi – CGUE 19.4.2016, C-441/14 + CGUE 12.10.2021, C-499/08

Il sig. R., assunto dalla società Ajos di Copenaghen nel 1984, viene licenziato nel 2009 all'età di 60 anni, dopo una vita di lavoro. Potrebbe andare in pensione ma l'importo del trattamento previdenziale sarebbe basso e pertanto decide di cercare un altro lavoro (che dopo un po' trova).

Il licenziamento era ingiustificato e dunque reclama l'indennità risarcitoria prevista dalla legge danese.

- La norma danese prevede che: *“In caso di licenziamento di un lavoratore subordinato, in servizio nella stessa azienda continuativamente per 12, 15 o 18 anni, il datore di lavoro, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli corrisponde una somma pari, rispettivamente, a 1, a 2 ovvero a 3 mensilità di stipendio”*. Tale disposizione si applica anche al licenziamento illegittimo.

- Però il paragrafo 3 dello stesso articolo prevede anche che l'indennità di licenziamento non viene corrisposta se, al momento della cessazione del rapporto, il lavoratore può accedere a una pensione di vecchiaia.

In ragione dell'anzianità di servizio il sig. R. avrebbe avuto diritto a un'indennità di licenziamento pari a 3 mensilità, ma avendo lo stesso maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, il datore di lavoro rifiuta di pagargli l'indennità, come consentito da giurisprudenza danese costante, nonostante il lavoratore abbia scelto di rimanere nel mercato del lavoro.

Il sig. R. si rivolge al sindacato Dansk Formands Forening. Nel corso del processo muore, ma ha degli eredi che vogliono portare avanti la sua rivendicazione.

Costi quel che costi.

Caso 3 - Mario, il vigile delle Asturie – CGUE 13.11.2014, C-416/13

Il Comune di Oviedo, nelle Asturie approva un bando di concorso per agenti della polizia locale

- la legge regionale del Principato delle Asturie stabilisce quale condizione generale per l'ammissione nel corpo della polizia locale che occorre: *“(…) b) avere almeno 18 anni e non oltrepassare l'età di 30 anni”*.

- la stessa norma precisa le funzioni degli agenti della polizia locale nei seguenti termini: *“Assistenza ai cittadini, protezione di persone e beni, detenzione e custodia degli autori di atti criminosi, pattugliamento a scopo preventivo, controllo della circolazione stradale, e ogni altra funzione simile che sia attribuita dai relativi superiori”*.

- il bando di concorso prevede anche delle prove fisiche eliminatorie

- altre leggi spagnole limitano l'accesso ai 35, 36, 40 anni o anche senza limiti

Il sig. Mario vuole proprio fare il vigile, è il sogno della sua vita. Ma ha 31 anni appena compiuti e una prestanza fisica invidiabile.

Caso 4 - Un triste compleanno – CGUE 19.7.2017, C-143/16 + CGUE 22.11.2005, C-144/04

Antonino viene assunto da una grande società americana con contratto intermittente (o “a chiamata”), prima a termine e poi a tempo indeterminato.

Viene assunto nel dicembre 2010 come magazziniere notturno e inizialmente svolge 4/5 turni settimanali, poi (dal 2011) 3/4 turni settimanali.

La comunicazione dei turni avviene con un prospetto quindicinale che riguarda circa 400 lavoratori. Nel luglio 2012 si accorge che il suo nome non compare più nel prospetto: contatta l'ufficio del personale che,

con mail del 30 luglio, gli comunica che il suo contratto è cessato dal 26 luglio quando ha compiuto 25 anni *“a causa del venir meno [in tale data] del requisito soggettivo dell’età”*.

- L’art. 34 del d.lgs. 276/03 (poi abrogato e ripreso in termini simili dal d.lgs. 81/15, art. 13) prevedeva all’epoca che *“Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi ... 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 ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati”*.

- Il medesimo art. 34, nella versione vigente al momento del licenziamento del sig. Antonino, così disponeva: *“Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età”*.

Pensando a uno scherzo dell’ufficio del personale, A. si rivolge al suo avvocato.