

IL FATTORE ETÀ: UNA DUPLICE OPPORTUNITÀ

VALERIA VIALE

Il motivo di discriminazione in base all'età riguarda le differenze di trattamento o di godimento dei diritti in ragione dell'età di una persona. Sebbene la discriminazione fondata sull'età di per sé non rientri nell'ambito di un particolare diritto riconosciuto nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo (al contrario della religione o dell'orientamento sessuale), questioni legate alla discriminazione fondata sull'età possono emergere nel contesto di diversi diritti.

Nel 2000 l'Unione europea ha adottato una legge che proibisce le discriminazioni sul posto di lavoro basate sull'origine etnica e sulla razza, religione o credenza, disabilità, età o orientamento sessuale. Questo testo segue le numerose norme che sono state adottate dall'Ue dal 1975 al fine di promuovere l'uguaglianza tra gli uomini e le donne sul posto di lavoro.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ha impresso un impulso importante verso la qualificazione del principio di discriminazione in base all'età quale vero e proprio diritto fondamentale¹.

Le discriminazioni in base all'età riguardano principalmente i giovani e gli anziani. Al 1 gennaio 2006, il 22,1% della popolazione dell'Unione europea era al di sotto dei 19 anni. Nella maggior parte degli Stati membri questa fascia di età rappresentava il 20 – 25% della popolazione. Soltanto in alcuni Stati dell'Europa meridionale i ragazzi al di sotto dei 19 anni non raggiungeva il 20% (Italia 19,1%)².

La popolazione italiana, al pari di quella degli altri Paesi europei, continua ad invecchiare: considerando il tasso di crescita naturale (tasso medio annuo 2010), l'Italia mostra un saldo negativo tra decessi e nascite, in particolare al Nord e al Centro. Solo al Sud e nelle Isole il saldo è ancora positivo, ma in decisa contrazione. Gli altri paesi europei presentano un tasso di crescita naturale medio annuo positivo e in molti casi in aumento³. La vita media, poi, continua ad aumentare: secondo le stime effettuate nel 2011, è arrivata a 79,4 anni per gli uomini e 84,5 per le donne, con valori leggermente più bassi nel Mezzogiorno (rispettivamente 78,8 e 83,9 anni).

In base all'analisi dell'Istat dal 2008 le nascite sono tornate a diminuire, nel 2011 si sono avute 556 mila nascite, circa 21 mila in meno rispetto a tre anni prima. Le donne residenti in Italia hanno in media 1,42 figli.

Il processo di invecchiamento è, quindi, in progressivo aumento, ciò sta cambiando la struttura della società italiana per cui le politiche di pari opportunità devono necessariamente tener in debita considerazione questo aspetto poiché gli anziani costituiscono una fetta rilevante della società italiana non solo dal punto di vista numerico, ma anche dal punto di vista del grande contributo che essi possono ancora apportare alla crescita economica e sociale del Paese.

Il dibattito politico si è sinora concentrato sul prolungamento della vita lavorativa dei lavoratori anziani al fine di metterli in condizione di raggiungere l'età pensionabile. Al momento prevale l'approccio che estendere l'età lavorativa significa mantenere lo *status quo* di questa categoria di lavoratori. Si profila la necessità di attuare politiche del lavoro che siano centrate sulla realizzazione

¹ Cfr. Articolo 21 - Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000/C 364/01).

² European Policy Evaluation Consortium, *Study on discrimination on grounds of belief, age, disability and sexual orientation outside of employment*, 13 June 2008.

³ Istat, Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese, in 2.1.1 Le tendenze demografiche.

di sistemi innovativi nell'organizzazione aziendale, capaci di costruire un sistema di opportunità per tutti: giovani e anziani.

La maggior parte degli Stati membri non ha una legislazione specifica concernente le discriminazioni in base all'età, sebbene molti paesi coprano questo ambito attraverso le Costituzioni o il codice del lavoro. Si tratta, comunque, di riferimenti generali alla discriminazione che possono includere l'età.

Il diritto del lavoro italiano distingue nettamente il principio di parità di trattamento da quello di divieto di discriminazione. Mentre il principio di parità impone di trattare in modo uguale situazioni uguali, nel senso della proporzionalità fra prestazione lavorativa e retribuzione, il divieto di discriminazione impone di trattare in modo uguale situazioni differenti: impone cioè di ignorare una differenza, anche se rilevante.

Il principio della parità di trattamento viene garantito dall'art. 36 della Costituzione, esso sancisce la necessità della commisurazione del trattamento del lavoratore alla quantità e qualità del suo lavoro. Per la Costituzione spetta alla contrattazione collettiva, e soltanto ad essa, stabilire tale commisurazione (nota anche come principio della giusta retribuzione).

Per quanto riguarda il divieto di discriminazioni l'ordinamento italiano, in linea con il diritto comunitario, distingue tra discriminazioni dirette e indirette. Le discriminazioni dirette impongono al datore di lavoro, nella selezione o nella determinazione del trattamento dei propri dipendenti, di ignorare certe differenze tra di essi, non attinenti al contenuto della prestazione lavorativa (come il sesso, la razza, la religione, etc.). Le discriminazioni indirette obbligano il datore di lavoro ad ignorare le differenze, anche attinenti al contenuto della prestazione, che non sono connesse immediatamente, ma soltanto indirettamente con discriminazioni dirette (come, ad esempio, le promozioni automatiche dopo un determinato periodo di lavoro effettivo che penalizzano gli eventuali periodi di astensione dal lavoro della donna per maternità). A differenza della parità di trattamento il divieto di discriminazioni viene sancito dall'ordinamento legislativo che rende nulle quelle clausole della contrattazione collettiva che violano tale principio.

Nell'ordinamento italiano, quindi, l'età è considerata in modo implicito nella clausola sulla parità di trattamento. L'art. 3 della Costituzione fa riferimento alla rimozione degli ostacoli sociali ed economici che limitano la piena partecipazione dei lavoratori alla vita politica, economica e sociale del Paese. Lo Statuto dei lavoratori, invece, all'articolo 15 fa riferimento alle discriminazioni sulla base dell'opinione politica, della religione, del sesso e dell'attività sindacale, ma non fa espliciti riferimenti all'età.

Con il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 l'Italia attua la direttiva n. 2000/78. Esso si conforma alle richieste imposte dal legislatore comunitario sancendo il divieto perentorio di trattare in modo differenziato uno o più soggetti sulla base della loro età. Il divieto vale per tutte le tipologie di comportamento discriminatorio che il decreto contempla: la discriminazione diretta, la discriminazione indiretta e le molestie.

Il Decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Le più recenti politiche nazionali per far fronte alla crisi economica hanno riguardato anche aspetti relativi a quello che viene definito invecchiamento attivo. L'art. 19 della Legge 28 gennaio 2009, n. 2 promuove un insieme di misure finalizzate a fronteggiare la disoccupazione focalizzando

l'attenzione sul capitale umano e in particolare anche sui lavoratori anziani a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Particolare attenzione è stata data ai lavoratori anziani nell'ambito della Manovra correttiva⁴ alla Finanziaria 2010 che prevede il finanziamento della contribuzione per quelle imprese che assumono lavoratori ultracinquantenni in mobilità o che ricevono l'assegno di disoccupazione e il finanziamento dei contributi che mancano al raggiungimento dell'età pensionabile, per quei lavoratori che hanno 35 anni di contribuzione e che ricevono il sostegno al reddito.

Si desume, da quanto sinora detto, che in Italia ancora non c'è una tradizione antidiscriminatoria sulla base dell'età che sia consolidata. Indubbiamente l'adozione di una specifica legislazione antidiscriminatoria è una delle misure essenziali per combattere le discriminazioni; il problema della discriminazione in base all'età non può essere limitato semplicemente ad un mero aspetto legale. L'analisi che andrebbe proposta dovrebbe affondare le proprie radici in ambito culturale, storico e sociologico. Il tema è collegato ai cambiamenti delle strutture organizzative che impongono efficienza e soluzioni innovative al fine di rimanere competitivi sul mercato del lavoro. Normalmente queste caratteristiche sono associate alle persone giovani, ma in una società in cui la componente giovani sarà sempre minore, le aziende dovranno indirizzare il cambiamento nella direzione di una forza lavoro più anziana.

⁴ Legge 30 luglio 2012, n. 122.