

Discriminazione per Ragioni di Età

01 JANUARY 2007

CATEGORY:
ARTICLE

Le Employment Equality (Age) Discrimination Regulations 2006 (le Disposizioni) sono entrate in vigore il 1 Ottobre 2006.

Le Disposizioni proteggono:

- vecchi e giovani
- impiegati, lavoratori (incluso i lavoratori a contratto), funzionari pubblici retribuiti e soci (tra gli altri)

in tutte le componenti del rapporto di lavoro, incluso:

- reclutamento
- assistenza
- pacchetti di esubero: e
- pensionamento.

La maggior parte dei datori di lavoro dovranno modificare le loro procedure interne per renderle conformi ai principi delle Disposizioni.

Che cosa è la discriminazione per ragioni di età?

Il concetto di discriminazione per ragioni di età è lo stesso a cui si fanno riferimento le vigenti norme sulla discriminazione:

discriminazione diretta – trattare qualcuno meno favorevolmente a causa della sua età (o dell'età che dimostra)

discriminazione indiretta – applicare criteri o procedure alle quali gruppi di una certa età hanno più difficoltà ad attenersi

victimisation – trattare qualcuno meno favorevolmente a causa del loro coinvolgimento in un precedente reclamo inerente ad un caso di discriminazione per ragioni di età

molestia – sulla base dell'età, tenere un comportamento indesiderato con lo scopo o l'effetto di violare la dignità o creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

È importante notare che la discriminazione diretta o indiretta non sarà illegale nel caso si possa dimostrare che costituisce un mezzo adeguato per realizzare uno scopo legittimo. Si può, tuttavia, anticipare che questa difesa sarà difficilmente perseguibile.

Reclutamento

I datori di lavoro dovranno garantire che le decisioni aziendali non siano influenzate da circostanze legate all'età, oppure, saranno tenuti a dimostrare che tali preoccupazioni sono oggettivamente giustificate.

Pubblicità

In Irlanda (dove la discriminazione per ragioni di età è illegale sin dal 1999) i tribunali hanno ravvisato una violazione della legge sulla discriminazione per ragioni d'età da parte di alcuni datori di lavoro che avevano messo un annuncio sul giornale del seguente tenore: 'cerca giovane e dinamico professionista', o ancora, 'cerca giovane, sicuro, entusiasta venditore'; e candidati con 'idealmente non più di 2-3 anni di esperienza in un certo campo commerciale'. I primi due esempi sono piuttosto ovvi, ma il terzo lo è di meno. La richiesta di un certo periodo di esperienza, potrebbe indirettamente discriminare i candidati più giovani e pertanto, affinché tale requisito sia richiesto legittimamente deve essere giustificato da ragioni oggettive. Sarebbe di gran lunga preferibile che i datori di lavoro evitassero di far riferimento alla durata dell'esperienza lavorativa nel complesso e invece si concentrassero sulle effettive capacità richieste per il lavoro.

Moduli di domanda

Mentre sarà accettabile chiedere l'età di un candidato a fini statistici, i datori di lavoro dovrebbero fare a meno di chiedere questa informazione sullo modulo di presentazione del candidato. L'età dello stesso dovrebbe essere tenuta separata dalla modulo e non comunicata con la

commissione che conduce il colloquio.

Colloqui

Le domande del colloquio dovranno essere rielaborate, specialmente le domande basate sull'età e codificate come per esempio: 'vuole davvero una promozione a questo punto della sua carriera?' o 'pensa di essere fin troppo qualificato?' I datori di lavoro dovrebbero curarsi di conservare gli appunti presi durante il colloquio ed essere preparati a produrli in giudizio in caso di contestazioni.

Assistenza

I datori di lavoro saranno capaci assegnare le ferie, la malattia e altra assistenza basata sull'anzianità di servizio, con una condizione: nel caso in cui lavoratore con anzianità di servizio maggiore di 5 anni venisse svantaggiato da tale criterio, allora dovrà 'ragionevolmente sembrare' al datore di lavoro che la maniera in cui usa il criterio dell'anzianità di servizio 'adempie un bisogno aziendale', per esempio incoraggiando la fedeltà o la motivazione, o ricompensando l'esperienza di alcuni o di tutti i suoi lavoratori. Questo è un test soggettivo e, a condizione che il problema sia stato affrontato correttamente e debitamente evidenziato, i datori di lavoro dovrebbero riuscire ad attenersi alle disposizioni di legge.

Pacchetti di Esuberi

Nel mettere a punto i criteri di selezione degli esuberi, i datori di lavoro dovranno evitare criteri basati sull'anzianità di servizio (per esempio, 'l'ultimo ad arrivare, il primo ad uscire' ('last in first out')) e invece concentrarsi sulle competenze misurabili come il rendimento, la capacità e la presenza.

Il piano legale per la retribuzione nei casi di esubero sta cambiando leggermente. Si stanno abolendo sia i limiti più alti e più bassi di età (generalmente 18 e 65) sia la disposizione sulla riduzione (per mezzo della quale il pagamento si riduce tra l'età di 64 e 65). Comunque, contrariamente alla proposta iniziale, le tre fasce d'età rimarranno (sotto 22, da 22 a 40, e da 41 in su).

I datori di lavoro saranno ancora in grado di aumentare le retribuzioni in caso di esubero, a condizione che queste siano basate sul piano legale. Così, per esempio, i datori di lavoro possono:

- aumentare o eliminare l'ammontare massimo del salario di una settimana (attualmente £290); e/o
- moltiplicare l'ammontare appropriato usato per ciascuna fascia d'età; e/o
- moltiplicare l'ammontare totale attraverso una cifra superiore a uno;

a condizione che si faccia lo stesso per ognuna delle tre fasce d'età. Sarà anche legale per i datori di lavoro dare retribuzioni per esubero con meno di 2 anni di servizio (i quali non hanno perciò diritto a un pagamento per legge), e a coloro che accettano un esubero volontario, a patto che i suddetti principi siano applicati.

Pensionamento

Gli individui di 65 anni o più saranno in grado di contestare un licenziamento ingiustificato così come una discriminazione per ragioni di età. Comunque, sarà possibile licenziare i dipendenti in modo legale per 'pensionamento' a condizione che sia seguita la corretta procedura. Sarà inoltre legale rifiutare di assumere impiegati di 65 anni d'età o più.

La bozza iniziale delle Disposizioni dava agli impiegati la facoltà di contestare la bontà del loro pensionamento, ma le Disposizioni finali hanno escluso questa opzione. Adesso, i datori di lavoro devono fare relativamente poco per assicurare che un licenziamento sia considerato essere per ragioni di 'pensionamento' (vedi giù).

Il Significato di 'pensionamento'

Il pensionamento è diventato potenzialmente la sesta giusta ragione per il licenziamento. Se il pensionamento è considerato essere la ragione per un licenziamento o meno dipenderà da se il datore di lavoro ha una normale età di pensionamento (normal retirement age: 'NRA') e in ogni caso da se il licenziamento sta avendo luogo al di sotto, a o al di sopra dei 65 anni.

Ove non c'è nessuna NRA

Se il datore di lavoro cerchi di pensionare il dipendente prima dei 65 anni di età, il 'pensionamento' non potrà essere considerato causa legittima di licenziamento.

Nel caso cerchi di pensionare il dipendente a o dopo i 65 anni, il 'pensionamento' sarà giusta causa di licenziamento a condizione che il datore di lavoro segua il requisito della notifica sotto, e il licenziamento ha effetto alla designata data di pensionamento ('IDR').

Ove c'è una NRA

Se il datore di lavoro licenzia prima della NRA, il 'pensionamento' non costituirà giusta causa di licenziamento.

Dove la NRA è sotto i 65 anni e il datore di lavoro stia valutando di pensionare il dipendente dopo tale NRA, ci sarà bisogno di giustificare oggettivamente questa decisione in relazione al 'pensionamento' perché essa sia considerata giusta causa di licenziamento.

Se la NRA è 65 anni o più alta, allora, a condizione che il datore di lavoro segua il requisito della notifica sotto, e il licenziamento ha effetto alla IDR, allora il 'pensionamento' sarà la causa del licenziamento.

Il requisito della notifica è quella che il datore di lavoro notifica al dipendente per iscritto della (a) IDR e (b) del diritto del dipendente di fare una richiesta per lavorare oltre la IDR. Questa notifica scritta deve essere data non più di 1 anno e non meno di 6 mesi prima della IDR. C'è qualche flessibilità legislativa circa questa scala temporale ma non sarebbe prudente per un datore di lavoro affidarsi a questa.

La procedura di pensionamento

Nel caso dipendente inoltri una richiesta scritta di continuare a lavorare oltre la IDR (nella forma prescritta e nella scala temporale stabilita, che è generalmente tra 3 e 6 mesi prima della IDR), il datore di lavoro avrà l'obbligo di considerare quella richiesta. Questo obbligo procedurale può essere riassunto come segue.

Incontro: Il datore di lavoro deve normalmente discutere con il lavoratore la richiesta entro un periodo ragionevole dal ricevimento della stessa.

Decisione: Il datore di lavoro deve dare al dipendente una comunicazione scritta della sua decisione al più presto possibile dopo l'incontro. Se la richiesta è respinta, la comunicazione deve confermare che il datore di lavoro desidera pensionare il dipendente in base all'IDR e informarlo del suo diritto ad appellare; comunque, stranamente, non è necessario in effetti specificare una ragione per il rifiuto.

Incontro d'Appello: Se il dipendente presenta un ricorso valido, il datore di lavoro deve normalmente tenere un altro incontro.

Decisione d'Appello: ancora una volta, la decisione del datore di lavoro (questa volta finale) deve essere data per iscritto.

A entrambi gli incontri, il dipendente ha il diritto di essere accompagnato da un collega.

Se il datore di lavoro ottempera al suo obbligo in pieno, il licenziamento sarà automaticamente giusto; se no, il licenziamento sarà automaticamente ingiusto. Il pensionamento è la sola ragione per il licenziamento a cui si applica il principio della giustizia automatica.