

## Discriminazione per età

E' quella che ammette il maggior numero di deroghe.

Negli Stati Uniti il posto di lavoro si caratterizza anche in forza dell'età.

Le discriminazioni richiedono per essere combattute un atteggiamento preventivo più che punitivo – repressivo. Serve una politica del lavoro prevenzionale. Azioni dinamiche per adattare il posto di lavoro all'età. E' un pò come per l'handicap. Servono azioni positive nei confronti dei soggetti senior – può intervenire anche la contrattazione collettiva.

Vi è un filone più anglo sassone tesa a perseguire un bilanciamento tra vita lavorativa vita personale anche in base alle caratteristiche di età.

Vi sono giustificazioni alle differenze per età sia di natura interna che comunitaria – ad esempio vi sono le seguenti zone franche - Si valuta la finalità della norma –

Vi è poi una terza area che riguarda gli strumenti normativi e la loro proporzionalità rispetto al fine:

Articolo 6 direttiva comunitaria e DLGS 216/2003 – natura e contesto dell'attività lavorativa – caratteristiche età requisito essenziale – ad esempio – offerta di lavoro con età massima non si trova giurisprudenza italiano ma relazione comunitaria del 2006 – tribunale danese offerta lavoro dai 18 ai 30 anni – multa in base a legislazione danese – o limite massimo per svolgere una determinata attività – ad esempio limite 56 per pilota aeromobili – legislazione italiana articolo 10 DLGS 276 divieto indagini fase pre assuntiva – in base all'età salvo caratteristiche che incidono sulle modalità della attività lavorativa –  
Disposizione confluita nel 156 – 2003 – codice privacy.

Altra area che legittima trattamenti differenziati – sono possibili trattamenti differenziati in merito ad adolescenti anziani in relazione alle caratteristiche del lavoro – ma anche a situazioni di mercato – dunque qui il limite si amplia a dismisura – limiti molto ampi – limite ampio necessità del mercato del lavoro e politica occupazionali – vedansi le tipologie contrattuali con caratteristiche legate all'età – vedasi contratti a carattere formativo – esempio apprendistato – ma anche contratti di inserimento riferiti a lavoratori con più di 50 anni di età – vi sono misure di diritto diseguale peggiorative – ma altre anche di miglior favore.