

Rubrica

PRESS ROOM sito www.lavoro-over40.it

TITOLO

Corriere Lavoro del 29/10/2004

INSERZIONI SENZA ETÀ'

Segretaria , 25-35 anni. Responsabili di piano, 26-35 anni; cercansi agenti, max 35 anni. Sono esempi di richieste di personale, richieste che ignorano o fanno finta di ignorare l'esistenza di una normativa che considera l'esposizione dell'età una violazione del principio delle pari opportunità. Si tratta del D. legis. 216/03 che recepisce la direttiva europea 2000/78 Ce. L'art. 3 afferma che "il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato... nelle seguenti aree:

a) accesso alla occupazione e al lavoro sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione...» e poi alcune limitazioni per specifici settori (es. forze armate). Appare evidente che le inserzioni di ricerca che recano come elemento di discriminazione età e sesso sono da considerare in violazione alla legge. Perché le aziende ignorano queste disposizioni? Perché anche le agenzie del lavoro o gli intermediari spesso dimenticano di ricordare questa disposizione ai loro clienti? A onor del vero i concorsi pubblici e comunque tutto ciò che riguarda le assunzioni nel pubblico rispettano la legge (non è così per il settore privato).

Una prima valutazione è che in questo clima di caos, sarebbe auspicabile che gli editori facessero da supervisor e filtro per evitare che le aziende pubblicino inserzioni in contrasto con il dettato legislativo. Una seconda valutazione è che la menzione dell'età esclude quasi sempre i lavoratori over 40. Questo significa inibire le possibilità di crescita professionale dei lavoratori maturi, ma soprattutto annulla le possibilità di ricollocazione per quei lavoratori (over 40), che si trovano nella sfortunata condizione di aver perso il lavoro. Se poi questi lavoratori sono vicini alla pensione il problema assume connotati più preoccupanti: per loro le speranze sono inesistenti e spesso non supportate da una politica di ammortizzatori sociali efficiente. Pertanto la indicazione della età nelle inserzioni annulla ogni speranza di rientro per i lavoratori maturi, gli over 40, e interrompe la prospettiva di un futuro che magari era fatto di progetti, impegni economici e speranze per il futuro dei figli.

E tutto questo nel segno di che cosa? Del profitto, sfruttando magari gli incentivi economici predisposti per l'assunzione di lavoratori giovani, e nel segno dell'efficienza soltanto perché i più giovani magari si prestano meglio alle flessibilità delle strategie aziendali. Spesso si dimentica che un lavoratore maturo (over 40) è egualmente flessibile e ha maturato una esperienza che gli consente di affrontare i problemi aziendali con maggiore efficienza e rapidità, producendo un vantaggio economico e quindi un profitto almeno in egual misura, se non migliore.

Giuseppe Zaffarano

Presidente Ass. Lavoro Over 40

Sito: www.lavoro-over40.it