

<http://www.libertiamo.it/2010/05/06/non-si-tutelano-i-lavoratori-con-astrotte-e-inefficienti-normative-anti-discriminatorie/>

## **Non si tutelano i lavoratori con astratte e inefficienti normative anti-discriminatorie**

A.Teso - Libertiamo - 6-05-10

E' paradossale come alcune norme giuslavoristiche, con l'obiettivo di garantire i lavoratori, finiscano per introdurre discriminazioni astrattamente "giuste", ma praticamente inefficienti. C'è infatti una legge - il d.lgs 216/03 - che enuncia il principio di parità di trattamento *"indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale"* e che stabilisce che tale principio si applichi a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato e sia suscettibile di tutela giurisdizionale, con specifico riferimento, tra l'altro, *"all'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione"*.

Tale previsione normativa si è trasformata, nei fatti, nel divieto di indicare una fascia di età negli annunci per la ricerca di collaboratori, come se l'età del candidato non fosse un elemento fondamentale nella determinazione delle scelte di un'azienda. Per esempio, l'azienda che dirigo ha bisogno di giovani ricercatori e di neolaureati, che però prima di iniziare a "rendere" hanno bisogno di anni ed anni di formazione. Formazione che, ovviamente, sarebbe "ammortizzata" nel corso dei successivi anni di produzione. Un tale percorso richiede necessariamente una prospettiva di vita lavorativa lunga, che soltanto persone comprese tra i 28 e i 35 anni possono garantire. Se si presentasse un lavoratore in vista della pensione, come dovrebbe comportarsi un imprenditore che vuole essere razionale, pur rispettando le norme giuslavoristiche?

E' giusto far perdere tempo in selezioni inutili ai selezionatori che devono valutare candidature non adeguate alla posizione richieste? Lo stesso discorso vale per gli anni richiesti dal training di venditori specializzati o di professionisti che fanno assistenza tecnica, senza considerare che l'apparente principio di parità imposto dalla legge sfavorisce il riequilibrio generazionale e la sostituzione armonica di chi va in pensione, comportando altresì il giudizio negativo degli analisti finanziari sull'età media del personale occupato.

E che dire dei "collettori di ideologie", come i partiti politici, i sindacati e le associazioni? Essi, a dispetto dell'iper-garantismo imposto agli altri, possono licenziare quando vogliono, anche per divergenze di opinioni "politiche" - e mi pare giusto - mentre un'azienda di mercato è costretta dalla legge a non discriminare un manager all'atto dell'assunzione anche se le sue "convinzioni" - quali la legge non specifica - dovessero divergere da quelle aziendali. Ve li immaginate i danni che può provocare all'azienda un manager dotato di poteri decisionali che abbia convinzioni contrarie ad essa?

Quando parliamo di aumento della disoccupazione e di perdita di posti di lavoro dobbiamo perciò farlo avendo a mente le mille rigidità burocratiche e regolamentari che asfissiano le imprese. In questo situazione, è già tanto che ci sia occupazione e non a caso essa è in continuo calo. Ho l'impressione che le leggi di questo paese immaginino ancora un mondo del lavoro dove i lavoratori coincidono con le loro due braccia. In una azienda appena appena moderna, con mille addetti, è difficile trovare tre profili di livello più basso identici o fungibili, e ormai nessuno dei profili richiesti nei sistemi produttivi avanzati dispensa i lavoratori dall'usare il cervello e dal prendere una qualche decisione intelligente