

I giudici fermano la «neocrazia»: l'età non può servire per danneggiarli

L'America difende gli over 40

«Non discriminateli al lavoro»

La Corte suprema contro le aziende in cerca di giovanissimi

Se un test per un lavoro che non prevede l'uso di computer richiede nozioni di informatica, ciò può essere considerato discriminatorio verso gli anziani, che hanno meno familiarità con le nuove tecnologie

Se volete diventare il boss di una grande corporation americana, cercate di essere alti e giovani, vi avrebbe detto fino a un paio di giorni fa un consulente del lavoro. Negli Stati Uniti, infatti, le persone di buona statura fanno più carriera e la giovane età è una delle chiavi del successo nel mondo delle imprese e della finanza. Sull'altrezza, c'è ben poco che i tribunali possano fare. Ma, sulla discriminazione anagrafica, a fine marzo è intervenuta la Corte Suprema di Washington con una sentenza a favore degli over-quaranta che potrebbe segnare la fine della «neocrazia» americana.

John Paul Stevens, il giudice che ha scritto l'opinione di maggioranza giusto prima di compiere 85 anni, ha sostenuto che non ci possono essere differenze interpretative tra la legge contro le discriminazioni di razza, di religione, di sesso — il Civil Rights Act del 1964 — e la legge contro le discriminazioni da età votata tre anni dopo e praticamente identica nel linguaggio e nei contenuti. In concreto, vuole dire che gli ultra-quarantenni (questa

è l'età protetta dalla legge) d'ora in poi non avranno più bisogno di dimostrare, in una serie di casi, di essere stati penalizzati in ragione della data di nascita: l'onere di provare il contrario ora cade sull'impresa che prende un'iniziativa penalizzante. E' l'estensione all'età della regola dell'«impatto disparato» che vale per i diritti civili: se una decisione dell'impresa colpisce un gruppo di lavoratori, questa deve provare di non avere l'obiettivo di discriminare. Si tratti di neri, di musulmani, di donne e, ora, di ultra-quarantenni.

Se, per esempio, un test attitudinale per un lavoro che non prevede l'uso del computer richiede la conoscenza di elementi di informatica, ciò può probabilmente essere considerato discriminatorio verso gli anziani. Altro esempio: dal momento che i lavoratori meno giovani di solito guadagnano di più, spesso le aziende che vogliono tagliare i costi li licenziano per primi; anche questa può essere discriminazione anagrafica. Ci si aspetta, ora, un'ondata di cause in tribunale, nelle

quali la prova di correttezza dovrà essere portata dall'imprenditore.

Più che una rivoluzione, però, la sentenza della Corte Suprema è una presa d'atto di una svolta che nel mondo del lavoro americano è in corso da qualche anno. Dopo le eccitazioni della New Economy e delle imprese dot-com poi fallite — quando il solo fatto di essere giovani e senza esperienza valeva da un milione di dollari in su — c'è stato un ritorno alle «pantere grigie»: lavoratori e manager che erano stati messi da parte sono stati richiamati d'urgenza. L'inversione di tendenza fu il caso di Jack McKeon, il quale, in pensione dopo 55 anni di carriera come manager di squadre di baseball, nel 2003 fu ripescato dai Marlins di Miami, in cattive acque: tra lo scetticismo dei tifosi, la squadra della Florida passò di vittoria in vittoria fino ad aggiudicarsi le World Series. McKeon diventò il simbolo della tendenza: una società sana — che si diverta con una palla, con un detersivo o con un aeroplano — non può permettersi di gettare alle or-

tiche competenze ed esperienze.

Il ripescaggio più eclatante, però, è probabilmente quello di Harry Stoenecipher. Richiamato nel 2003, a 66 anni, per salvare il mastodonte Boeing in crisi, ha roto le barriere del pregiudizio sull'età. Poi, a dire il vero, è rimasto vittima dei pregiudizi sessuali: a inizio marzo è stato licenziato da capo dell'azienda aeronautica perché aveva una relazione con una dirigente della stessa società. Ma, più che un fallimento, questa è una prova ulteriore che, sul posto di lavoro, l'età non è un limite.

La sentenza della Corte Suprema, insomma, riconosce un cambiamento in



corso da tempo. La giovane età, negli Stati Uniti è apprezzata e spesso favorita: l'energia, la creatività e il coraggio che porta con sé sono considerati valori indiscutibili. Il problema è la demografia. I baby-boomers, cioè i figli del boom economico degli anni Cinquanta e Sessanta, numerosissimi, hanno ormai superato i 40 e spesso anche i 50: oggi, gli ultra-quarantenni nel mercato del lavoro Usa sono 75 milioni ed entro cinque anni saranno più della metà di tutti i lavoratori. In più, tra il 2005 e il 2020, il numero di americani tra 25 e 39 anni aumenterà solo del 6%: le «pantere grigie», dunque, dovranno restare in azienda sempre più a lungo; con un potere contrattuale sempre maggiore, sanzionato ora dai giudici di Washington.

Le imprese americane, ora, dovranno fare attenzione a non discriminare in un caso in più, oltre ai classici colore-credo-sesso. E i tribunali ordinari avranno nuovo lavoro: finora, ha scritto il *New York Times*, hanno avuto un atteggiamento «vergognoso» di avversità ai diritti dei meno giovani.

I boss, dunque, resteranno alti ma saranno probabilmente un po' meno giovani. In America. Perché, in Italia, pantere e marmotte grigie non hanno da temere: la neocrazia non è un rischio che qui si corre.

Danilo Taino