

Gentile signor direttore,

Il sig Pola nella sua lettera "Quale serietà nelle selezioni?" solleva un problema reale e diffuso nelle società di selezione: quella di mettere allo sportello dei giovani che spesso non riescono a valutare lo spessore dell'esperienza della persona che hanno di fronte. Accade così che i lavoratori maturi (over 40) che si presentano in risposta ad una inserzione non vengono presi in considerazione nella giusta misura liquidandoli con le scuse più varie che vanno del tipo: "scusi ma l'età richiesta non è proprio la sua" oppure "la sua professionalità è troppo alta". Tutte scuse ovviamente. Ma qual'è la ragione o le ragioni di fondo in questo comportamento?

Innanzitutto è probabile, anzi certo, che le aziende committenti quando si affidano ad una società di selezione la ricerca indicano la fascia di età delle persone con cui venire in contatto. Grosso errore per due motivi. Il primo è che ignorano o fanno finta di ignorare la esistenza di una normativa che considera l'esposizione dell'età una violazione del principio delle pari opportunità. Si tratta del Decreto legislativo 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 ed 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). Inoltre il divieto di discriminazione in base all'età è anche recepito dal D. lgs 276/03 (decreto attuativo della legge Biagi) Art 10 comma 1 e sanzionato dall'Art 18 comma 5.

Il secondo motivo, più pesante e drammatico, è che le aziende non tengono minimamente in conto del fatto che un lavoratore maturo spesso è più efficace di un giovane perchè raggiunge i risultati in più breve tempo. Invece si corre dietro alla riduzione di costi. E qui il problema è più grande perchè è culturale. Ma sull'argomento Lavoro e carriere ha aperto un dibattito nel quale la Associazione Lavoro Over 40 è intervenuta esprimendo la propria opinione.

Un'altra ragione di fondo è che un giovane allo sportello nella maggior parte dei casi non è in grado di valutare pienamente la professionalità che ha davanti a sé; esegue meramente delle disposizioni che gli vengono impartite. Soprattutto non è in grado di proporla al suo committente facendo vedere i lati positivi di una simile scelta. Risultato? l'attività del selezionatore diventa solamente una mera applicazione di regole e non una ricerca ragionata della persona che per esperienza e capacità, indipendentemente dall'età, sia grado di risolvere i problemi che le aziende pongono, ammesso poi che tale analisi sia stata fatta.

Certamente questo non vale in tutti i casi e per tutte le aziende di selezione. certamente comunque il fenomeno è molto diffuso.

Noi dell'associazione Lavoro Over 40 , insieme ad ATDAL ci stiamo battendo a tutti i livelli, sia legislativo che operativo, per proporre che nelle aziende di selezione e nelle strutture pubbliche che operano in questo ambito (centri di impiego, centri di lavoro etc.), vengano costituiti sportelli specialistici (sportello over 40) in grado di accogliere i lavoratori maturi, mettendo persone di sicura esperienza e maturità. L'obiettivo è di cercare di metter a proprio agio il lavoratore maturo che si presenta allo sportello in modo che non abbia la sensazione di essere preso in giro o la certezza di venire escluso sin dalle prime battute della selezione.

Lo stiamo proponendo nel Lazio ed in Lombardia, e abbiamo inserito la proposta anche in un disegno di legge al Senato e per il quale stiamo raccogliendo firme per sollecitarne la discussione in tempi rapidi. Poi esistono anche realtà come la Comunità montana del Grappa, con la quale siamo in contatto, che stanno sperimentando questa soluzione.

Come vedete non siamo assolutamente fermi e ci muoviamo nella direzione di far riflettere sul tema . Ci riusciremo? Certamente. Ma ci vorrà del tempo perchè prima di tutto occorre fare crescere culturalmente le aziende in questa direzione.