

IL DIVIETO DI DISCRIMINARE I VECCHI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera – 2 ottobre 2003

Due notizie importanti per gli ultracinquantenni. La prima è che il mercato del lavoro italiano è oggi meno chiuso nei loro confronti rispetto al passato, ma è sempre il più chiuso e ostile rispetto a tutto il resto di Europa: secondo i dati pubblicati in questi giorni dall'Ocse, solo il 29% degli italiani tra i 55 e i 64 anni di età sono occupati, a fronte del 68% della Svezia, del 59% degli U.S.A., del 53% della Gran Bretagna e del 50% indicato dall'Unione Europea come obiettivo minimo. La seconda notizia è che la legge comunitaria offre loro uno strumento nuovo per combattere quell'ostilità: la direttiva n. 78 del 2000, destinata a entrare in vigore il 2 dicembre prossimo, aggiunge ai divieti di discriminazione tradizionali (per motivi di razza, nazionalità, sesso, opinioni politiche o religiose) il divieto di discriminazioni basate sull'età del lavoratore.

Anche se gli Stati membri possono scegliere di differire di altri tre anni l'adeguamento della normativa interna (a proposito, quali sono le intenzioni del governo italiano su questo punto?), la nuova norma innescherà comunque fin d'ora alcuni mutamenti progressivi del comportamento delle imprese e delle amministrazioni pubbliche: nelle offerte di posti e nei bandi di concorso tenderanno a sparire i limiti massimi di età, salvo che siano giustificati da comprovate esigenze tecniche; ma dovrà pure essere bandito ogni limite di età minima, salvo che sia posto a protezione dei minori. Dovranno sparire le norme che impongono il pensionamento per raggiunti limiti di età. È dubbio che possano essere mantenuti i limiti di età minima posti dalla Costituzione per l'elezione alla Camera, al Senato e alla Presidenza della Repubblica (rispettivamente 25, 40 e 50 anni). E si arricchirà di nuove prescrizioni il codice del comportamento *politically correct*: in Gran Bretagna, paese da sempre all'avanguardia su questo terreno, agli aggettivi "razzista" e "sessista", coi quali si sono bollati negli ultimi decenni i comportamenti discriminatori tradizionali, si è aggiunto ultimamente l'aggettivo in traducibile "ageist" per bollare le discriminazioni dirette o indirette per motivi di età.

Nel frattempo, con il progressivo aumento dell'età media e delle aspettative di vita della popolazione, e con i conseguenti squilibri dei sistemi pensionistici, sulla questione del lavoro degli anziani si moltiplicano gli studi e gli incontri internazionali. Si delinea, in questa materia, un mutamento culturale paragonabile per importanza a quello che tra gli anni '60 e '70 ha visto crollare i pregiudizi contro la capacità di lavoro delle donne e affermarsi il divieto universale delle discriminazioni di genere; un mutamento analogo è venuto maturando tra gli anni '80 e '90 nei confronti dei disabili. Ma proprio dall'esperienza accumulata negli ultimi decenni sul terreno della parità di trattamento per donne e disabili nasce un interrogativo di fondo: quali sono gli strumenti più efficaci per sradicare i pregiudizi, promuovere la parità effettiva e rompere il circolo vizioso dell'esclusione che scoraggia donne, disabili o anziani dall'investire sulle proprie capacità e così riduce la loro capacità di entrare o rimanere nelle forze di lavoro alla pari con gli altri?

Diversi studi econometrici statunitensi (come quello di Acemoglu e Angrist per i disabili, ultimamente quello di Oyer e Shaefer per donne e neri) mostrano come possa accadere che le regole formali di parità di trattamento si ritorcano contro gli stessi lavoratori che esse intendono proteggere. Per un verso, il fatto stesso che un lavoratore appartenga a una categoria protetta rischia, in circostanze date, di costituire un disincentivo per le imprese alla sua assunzione. Per altro verso, imporre il rispetto di standard di trattamento rigidamente uguali per lavoratori che offrono livelli di produttività obiettivamente diversi può ridurre la capacità dei meno produttivi di competere con gli altri nel mercato: il discorso vale, in particolare, per i portatori di handicap fisici o sociali (come sovente gli stranieri), ma anche per una parte degli anziani. In questi casi la parità sostanziale non è un diritto che possa essere garantito con un tratto di penna del legislatore, come un qualsiasi diritto di credito, ma è un risultato che deve essere costruito con un dosaggio sapiente di misure diverse. Per promuovere il lavoro nella terza età, ad esempio, più ancora che il divieto formale di discriminazione possono rivelarsi utili l'adattabilità effettiva degli orari, la riduzione degli oneri contributivi, la variabilità degli standard retributivi minimi in relazione alle condizioni di salute, la formazione continua, l'alfabetizzazione informatica; e, soprattutto, una rete di centri pubblici e privati specializzati nella promozio-

ne dell'incontro fra la disponibilità al lavoro degli anziani e le infinite necessità a cui essi possono rispondere, magari un po' più lentamente dei giovani, ma con maggiore esperienza e affidabilità.