

IL LAVORO DISEGUALE – 2. I BELLI E I BRUTTI
IL DIRITTO DEL LAVORO PUÒ VIETARE DI PREMIARE L'AVVENENZA FISICA?

di PIETRO ICHINO

Publicato sul Corriere della Sera - 5 agosto 2004

La ballerina Anastasia Volochkova non avrà gradito di essere protestata dal Bolshoi perché, non più leggerissima, il suo partner faticava più del dovuto a farla volteggiare sul palcoscenico. Né il soprano Deborah Voigt avrà gradito la decisione della Royal Opera House di toglierle la parte per eccesso di obesità. Ma in entrambi i casi il criterio applicato dal datore di lavoro era legittimo in quanto *strictly job related*: strettamente correlato con le esigenze della prestazione artistica. Quando, invece a essere penalizzata sul lavoro per qualche chilo di troppo è una segretaria d'ufficio o una addetta alla contabilità, non ci sono giustificazioni: è una discriminazione illegittima.

Eppure, a quanto risulta, questa discriminazione è di fatto molto diffusa: uno studio recente della Cornell University (New York St.) ci informa che le lavoratrici obese hanno mediamente retribuzioni più basse, a parità di ogni altra condizione, mentre gli eccessi di rotondità dei colleghi maschi non hanno effetti rilevanti sul loro trattamento. Curiosamente, risulta invece che altre differenze di aspetto fisico influiscano sia sul trattamento delle donne, sia su quello degli uomini: secondo due ricerche (delle Università di Miami e della Pennsylvania), godono di un trattamento medio migliore maschi e femmine di statura più alta; e una ricerca londinese misura la maggior retribuzione di cui godono mediamente i più belli, anche di sesso maschile.

Queste informazioni – che sorprendono per la precisione dei dati e del metodo con cui oggi si riesce a confermarne la fondatezza – vengono dai due Paesi, la Gran Bretagna e gli Stati Uniti, dove la legislazione antidiscriminatoria è stata inventata e raffinata prima e più che altrove: è lì che, negli anni '60, si è incominciato con i divieti di discriminazione per motivi di opinione e di razza, cui si sono poi via via aggiunti i divieti riferiti alle discriminazioni di genere, di cultura, di etnia, di handicap fisico; ultimamente anche di età e di orientamento sessuale. Ora nel Regno Unito incomincia a levarsi qualche voce in favore di una legge che non si limiti a elencare i singoli criteri di differenziazione di trattamento illegittimi, ma ponga un divieto unico: un *Single Equality Act* che proibisca *qualsiasi* discriminazione. In questo modo, si pensa, sarebbe vietato differenziare i trattamenti anche in base al peso corporeo, alla statura o alla bellezza personale.

La cosa, però, non è così semplice. Ipotizziamo che la legge vieti qualsiasi differenziazione di trattamento che non sia riferita al contenuto del lavoro, al suo "valore"; resterebbe apertissimo il problema della scelta dei criteri di valutazione del lavoro tra i mille possibili. Certo, una selezione di quei criteri è compiuta dalla contrattazione collettiva, attraverso la definizione del sistema di inquadramento dei lavoratori. Ma un contratto collettivo può riferirsi soltanto alle caratteristiche della prestazione facilmente osservabili e misurabili, verificabili anche in giudizio; poi c'è una miriade di altre caratteristiche che si possono apprezzare soltanto in azienda, giorno per giorno, e per lo più non sono suscettibili di misura, né di prova rigorosa. Ad esempio: l'acume nel prevenire e risolvere i problemi, la capacità di scrivere in modo chiaro e incisivo, la simpatia personale, la capacità di stabilire buone relazioni con i colleghi, o di rendersi graditi ai clienti... E chi può negare che anche l'avvenenza possa influire su quest'ultima capacità, dunque sul valore della prestazione lavorativa?

C'è un luogo nel quale tutte queste caratteristiche del lavoro, ignorate dal contratto collettivo perché difficilmente misurabili e dimostrabili, non influiscono sul trattamento del lavoratore: è l'amministrazione pubblica. Vietare in modo assoluto ogni differenziazione di trattamento non prevista dal contratto collettivo significherebbe eliminare gran parte degli incentivi al miglioramento della qualità del lavoro, come appunto accade nel settore pubblico (torneremo su questo punto in un altro articolo). Il *Single Equality Act* invocato da qualcuno oltre Manica, se applicato rigorosamente, rischierebbe di ridurre l'intero tessuto produttivo ai bassi livelli di produttività che mediamente caratterizzano il lavoro nel settore pubblico rispetto al settore privato.

Il fatto è che il diritto non può tutto. Per assicurare ai lavoratori l'equità e la correttezza realisticamente esigibili, la via migliore è probabilmente ancora quella dei divieti specifici di discrimi-

nazione posti dalla legge, applicati caso per caso dal giudice con buon senso. Costruire l'uguaglianza fra diseguali non è opera che si possa compiere per decreto.