

L'INSERZIONE IMPERFETTA

COME LEGGERE UN ANNUNCIO DI LAVORO E CAPIRCI QUALCOSA

CAPITOLO III

COSA VORREBBE LA LEGGE E COSA OTTIENE

- Fatta la legge nessuno controlla
- Principali disposizioni legislative
- Divieto di discriminazione
- Obbligo di indicazione delle modalità di trattamento dei dati personali
- Obbligo di indicazione degli estremi di autorizzazione ministeriale
- Le multe agli editori ed ai direttori
- Che fare di fronte agli annunci illegali?

FATTA LA LEGGE NESSUNO CONTROLLA

A giudicare dal panorama sui difetti delle inserzioni di lavoro italiane, sembrerebbe proprio che la maggior parte degli inserzionisti non sia mai riuscita a confrontarsi con un manuale che spieghi come realizzare il proprio annuncio. Ma le leggi in materia **esistono**, si possono rintracciare facilmente e dovrebbero essere rispettate. Non succede nemmeno questo: i testi degli annunci pubblicati in Italia contengono spesso **elementi illegali**.

In questa fase della mia analisi, non mi interessa indagare se si tratta di errori materiali, di ignoranza o di malafede. Qualunque sia il motivo di questo mancato rispetto delle leggi, ho invece raggiunto una certezza: **nessuno effettua controlli** ed eroga sanzioni.

Questo è un difetto tipico del Sistema Italia. Grandi dibattiti politici per partorire leggi più o meno giuste e ben costruite. Ma che in ogni caso non vengono fatte rispettare con i dovuti controlli. Le emergenze sul mercato del lavoro sono altre: sicurezza, precarietà, lavoro nero, sfruttamento. Rimango però convinto che la **prevenzione** sia la migliore direzione dove investire le risorse pubbliche. E la verifica sistematica delle inserzioni di lavoro da parte di qualche ispettore risparmierebbe, fin dall'origine, molti grattacapi ai lavoratori, alle aziende corrette, al mercato del lavoro ed all'intera società.

Purtroppo, gli ispettori del lavoro sono troppo pochi, troppo impegnati e non trovano il tempo per leggere le inserzioni. E la maggior parte dei lavoratori non conosce altre strade per procurarsi un lavoro: non dispone di padrini, politici, parroci, dirigenti sindacali cui raccomandarsi e non conosce gli indirizzi dei circoli massonici da frequentare. Chi cerca lavoro **deve comunque confrontarsi con le inserzioni**, consultando i giornali e navigando su internet.

Conoscere le disposizioni di legge che riguardano le inserzioni di lavoro è un diritto e un dovere. Ma è soprattutto uno **strumento** che ci permette di comprendere e selezionare meglio le opportunità contenute in un annuncio. E di scegliere la migliore strategia: rinunciare, insistere, denunciare.

PRINCIPALI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

Ecco, dunque, i riferimenti delle principali disposizioni che si occupano di inserzioni di lavoro:

- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.
- Legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

I testi integrali di queste leggi sono facilmente reperibili su internet con le relative interpretazioni. In estrema sintesi, queste sono le **disposizioni** che riguardano specificamente la forma e i contenuti degli annunci di lavoro:

- divieto di discriminazione per sesso, età, convinzioni politiche, religiose, eccetera (a meno che l'età e il sesso siano legati alle caratteristiche intrinseche del lavoro o a particolari regimi contrattuali)
- divieto di anonimato
- obbligo di indicare le modalità di trattamento dei dati personali

■ obbligo per gli intermediari di indicare gli estremi dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di intermediazione

■ sanzioni pecuniarie agli editori e ai direttori che pubblicano annunci non conformi a quanto previsto dalla legge

Nei paragrafi che seguono, ho tentato di spiegare ognuna di queste disposizioni, permettendomi di aggiungere alcune riflessioni emerse dalla esperienza quotidiana sul campo.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Abbiamo già accennato, nel capitolo relativo ai difetti delle inserzioni, come il divieto di discriminazione sia scarsamente rispettato. Nei testi degli annunci compaiono indicazioni sull'appartenenza sessuale (impiegatA, operaiO) e sull'età (massimo 40 anni) che **non trovano ragione di esistere** nelle caratteristiche del lavoro proposto e non sono dovute a particolari forme contrattuali.

In altre parole, è corretto porre un limite di **età** se l'azienda intende assumere un apprendista. Se però l'indicazione dell'età è solamente una libera indicazione dell'inserzionista, siamo di fronte ad un caso di discriminazione.

E' necessaria una precisazione: nessuno può costringere un datore di lavoro ad assumere una certa persona piuttosto che un'altra. Le leggi possono incentivare l'assunzione di una donna, di un giovane o di un over40. Ma se il selezionatore **non intende assumere** una certa categoria di persone, per motivi legati alla sua attività o convinzioni personali, è sempre libero di farlo. A patto che non lo dichiari o comunque non assuma atteggiamenti discriminanti.

Eppure le inserzioni continuano ad essere impunemente pubblicate con espliciti riferimenti al sesso o all'età. Da nota-

re che il primo grande peccatore, come spesso succede in Italia, è **la Pubblica Amministrazione**, attraverso i suoi bandi di concorso e le nuove funzioni degli ex uffici di collocamento, oggi diventati Centri per l'impiego. Ritengo si tratti di semplice ignoranza. Più volte ho provato a contattare gli impiegati dei Centri per l'impiego per chiedere qualche spiegazione. Ho rinunciato: la logica del burocrate in mezzemaniche è più forte di qualunque disposizione di legge.

Mi è capitato di incontrare goffi tentativi di legalizzazione: ad esempio, qualcuno vorrebbe distinguere fra requisiti "indispensabili" e "**preferibili**". Secondo questa teoria, se il requisito dell'età viene indicato come preferibile e non indispensabile, non dovrebbe essere inteso come discriminatorio. Ma se domani incontrassimo una t-shirt con la scritta "*Preferirei che i negri non lavorassero in Italia*", non faremmo molte distinzioni fra "preferenza" e "obbligo": ne saremmo semplicemente scandalizzati.

In questo far west della comunicazione, gli editori, o meglio i direttori di giornali e siti internet, che ogni giorno pubblicano e dovrebbero controllare migliaia di inserzioni, rischiano di rimanere schiacciati: se gli organi di polizia non vigilano, come può un solo giornale condurre una battaglia contro le discriminazioni? Il rischio è quello di non pubblicare annunci e magari chiudere la baracca, perché gli stupidi e i

burocrati, che sono sempre la maggioranza, passerebbero alla concorrenza. Per quanto sia costante il tentativo di dissuadere gli inserzionisti scorretti, il mondo dell'editoria è costretto a tutelarsi con una clausola generalista pubblicata ormai ovunque, secondo la quale *"ogni inserzione **deve essere intesa** in senso non discriminatorio"*.

DIVIETO DI ANONIMATO

In teoria, il divieto di anonimato è uno dei grandi **successi** della Legge Biagi, almeno per quanto riguarda la trasparenza delle inserzioni. Purtroppo, la semplice dichiarazione del nome dell'azienda inserzionista aggiunge poco o nulla alla credibilità e correttezza dell'opportunità offerta.

Secondo una **interpretazione diffusa**, invece del nome dell'azienda è anche possibile indicare solamente un numero telefonico di rete fissa o un indirizzo internet, che dovrebbero permettere di risalire all'identità certa dell'inserzionista. In definitiva, la legge non impone che il lettore sia correttamente informato, ma soltanto che sia certa l'identità dell'inserzionista.

Rispetto a quanto si potrebbe raccontare di un'azienda (settore merceologico, dimensioni, fatturato, utili di esercizio, numero dei dipendenti, eccetera), il "nome" è l'elemento **meno importante** dal punto di vista della qualità dell'inserzione. Se siamo intenzionati ad inviare una candidatura, rimane necessaria una indagine attraverso amici e conoscenti, ma soprattutto consultando internet, per conoscere quanto possibile del nostro possibile interlocutore.

Nemmeno a farlo apposta, questa maniacale attenzione da parte della legge nei confronti del "nome" dell'azienda si

sposa pericolosamente con una devianza culturale tipicamente italiana: nell'immaginario collettivo, **l'azienda di grande nome** dovrebbe garantire un buon lavoro. Non è mai stato vero, soprattutto in Italia. Ma questa spasmodica obbligatorietà del "nome", in definitiva, fomenta la rincorsa infinita al "posto sicuro". Che non esiste più.

Se proprio le aziende desiderano mantenere il segreto su alcune loro ricerche di personale, ad esempio per motivi di riservatezza nei confronti della concorrenza e dei dipendenti, la legge consente che possano risolvere il problema rivolgendosi ad una agenzia specializzata. In questo caso, è l'agenzia che pubblica a proprio nome e diviene **garante dell'inserzione**, mentre l'azienda può mantenere l'anonimato.

Purtroppo, molte piccole aziende e micro-aziende non possono permettersi di pagare un'agenzia. Nella sostanza, i ricchi possono restare anonimi. E sarebbe meglio che la legge venisse riformata, imponendo all'inserzione, più che il nome dell'azienda, una **concreta descrizione** della sua attività.

OBBLIGO DI INDICAZIONE DELLE MODALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

A fianco di ogni inserzione di lavoro è obbligatorio pubblicare per esteso le modalità di trattamento dei dati personali da parte di chi riceverà le candidature. Il documento aziendale che spiega queste modalità è molto lungo ed è **materialmente impossibile** aggiungerlo al testo dell'annuncio. Per questo motivo, la legge offre la possibilità di indicare il **sito internet** sul quale tutte le modalità possono essere consultate.

Fin dagli esordi, la normativa è però incorsa in qualche ostacolo, di forma e di sostanza. Primo incidente: per una questione di virgole, il testo di legge approvato sembrerebbe imporre solamente alle agenzie di intermediazione, e **non alle aziende**, l'obbligo di pubblicazione delle modalità di trattamento dei dati personali.

Stando alla lettera della legge, le migliaia di inserzioni pubblicate direttamente dalle aziende non dovrebbero sottostare a questo obbligo. Più probabilmente, si tratta di un **errore**: non esiste alcuna logica in questa differenza di trattamento fra agenzie ed aziende, nemmeno nel permettere ad una azienda di fare qualsiasi cosa con i dati personali contenuti in una candidatura.

A tutt'oggi questo obbligo non viene rispettato dalle aziende (ma anche da qualche agenzia) soprattutto negli annunci "a parola", quelli pubblicati con il semplice testo, incolonnato nelle rubriche dei piccoli annunci. Difficilmente il problema sarà risolto. Anzitutto, perché non vengono effettuati controlli. Ma anche perché risulterebbe difficile **obbligare tutte le aziende** italiane, anche la semplice officina meccanica, la parrucchiera o l'artigiano sottocasa, a dotarsi di un sito internet all'interno del quale pubblicare un documento relativo alle modalità di trattamento dei dati personali contenuti nei curriculum.

La filastrocca sui dati personali che rinvia al sito internet di riferimento è, peraltro, **più lunga delle parole** mediamente necessarie nella realizzazione di un piccolo annuncio, che costa un tot a parola o ha comunque un limite massimo di lunghezza. Come abbiamo appena visto, è ben difficile pretendere dalle microaziende, che nemmeno possono permettersi un sito internet, di scrivere e pagare anche questo supplemento di inserzione.

Prima ancora che la legge venisse pubblicata, le agenzie di intermediazione avevano già trovato una **soluzione**: *"Cara azienda, se non disponi di un sito internet, perché ti affanni? Rivolgiti a noi, che possiamo offrirti questo servizio o addirittura occuparci di tutta l'inserzione, della ricerca e della selezione del personale"*. Ovviamente, a pagamento.

OBBLIGO DI INDICAZIONE DEGLI ESTREMI DI AUTORIZZAZIONE MINISTERIALE

Le agenzie per il lavoro devono indicare il numero della propria autorizzazione ministeriale **accanto ad ogni annuncio**. Almeno sotto questo aspetto, la legge è chiara: se non possiedi un'autorizzazione ministeriale non puoi fare da intermediario fra le aziende e i lavoratori, tantomeno pubblicare inserzioni.

Si tratta di un obbligo che **garantisce** anzitutto i lavoratori, nei confronti di singoli operatori e di organizzazioni che si spacciano per agenzie, senza possedere le necessarie qualifiche. Bisogna sottolineare che le agenzie autorizzate sono sottoposte a vincoli molto stretti e, almeno da questo punto di vista, i controlli non mancano.

E' opportuno anche ricordare come, prima della riforma Biagi, l'intermediazione fosse una **giungla** popolata dai personaggi più diversi ed anche pericolosi, che operavano al di fuori di qualunque regola: dalle false cooperative, a non meglio definite agenzie di servizi, fino ad alcune forme di vero e proprio caporalato. Il tutto, almeno formalmente, sembra oggi definitivamente sparito.

L'indicazione del numero di autorizzazione ministeriale è una garanzia anche per gli editori e per le agenzie concor-

renti: le autorizzazioni concesse sono **poche centinaia** ed è facile verificarne l'autenticità. I giornali ed i siti internet rifiutano le inserzioni di pseudo-agenzie che non presentano il proprio certificato. Le agenzie correttamente autorizzate possono identificare e denunciare i concorrenti sleali.

LE MULTE AGLI EDITORI ED AI DIRETTORI

Il direttore di un giornale o il responsabile di un sito che pubblicano:

- annunci anonimi,
 - inserzioni di agenzie che non indicano il proprio numero di autorizzazione,
 - inserzioni di agenzie che non indicano le modalità di trattamento dei dati personali,
- rischiano una **multa da 4mila a 12mila euro**.

La legge **non parla** esplicitamente di altre responsabilità, ad esempio degli aspetti discriminatori dell'inserzione. Si ritiene, comunque, che anche le inserzioni discriminatorie debbano essere sanzionate.

Gli editori, soprattutto gli editori dei grandi quotidiani nazionali, hanno sempre contestato il ruolo di poliziotti che la legge vorrebbe attribuirgli. Ad ognuno il suo mestiere. Nella sostanza, comunque, gli operatori della comunicazione si sono **fatti carico** di questa pesante responsabilità. Tutto sommato, non è stato difficile per gli editori corretti imporre ai propri inserzionisti il rispetto di queste regole.

Purtroppo, **non tutti gli editori sono corretti** e, come già sottolineavo all'inizio di questo capitolo, emerge ancora una

volta con insistenza il problema dei controlli: pare che nessun ispettore del lavoro abbia tempo per effettuare le verifiche necessarie ed erogare multe.

CHE FARE DI FRONTE AGLI ANNUNCI ILLEGALI?

Quelli appena esaminati sono gli obblighi previsti dalla legge nei confronti delle inserzioni di lavoro pubblicate sui giornali o su internet. Quali sono, dunque, le **conseguenze pratiche** per chi cerca lavoro attraverso gli annunci?

Anzitutto, è possibile incontrare **solamente due tipologie di inserzione**:

■ l'inserzione pubblicata direttamente da una **azienda**, dove deve comparire obbligatoriamente il nome dell'azienda stessa, o un numero telefonico di rete fissa o un indirizzo internet che permettano di risalire con certezza all'azienda autrice dell'inserzione.

■ l'inserzione pubblicata da una **agenzia**, dove il nome dell'azienda può non comparire, ma che deve indicare il numero di autorizzazione ministeriale dell'agenzia e il sito di riferimento dove sono pubblicate le modalità di trattamento dei dati personali.

Un terzo caso non è possibile. Di fronte ad inserzioni che non rientrano in queste due categorie, dovremmo segnalare il problema e chiedere una correzione. E se la redazione del giornale o del sito, oppure l'inserzionista o un sedicente selezionatore in sede di colloquio, invece di scusarsi dell'er-

rore volessero tentare di raccontarci **qualcosa di diverso**, probabilmente è il caso di rinunciare a quella opportunità. E magari di denunciare il fatto all'Ispettorato del lavoro.

Anche nel caso di una inserzione discriminatoria, come già detto nel capitolo sui difetti delle inserzioni, ritengo sia opportuno **chiedere cortese spiegazione** all'inserzionista e segnalare il problema al giornale o al sito internet che hanno pubblicato l'annuncio.

LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE IDEE - DIRITTI RISERVATI

Questo documento è pubblicato esclusivamente online ed in forma di ebook. Ne è consentita la libera circolazione in versione completa o anche in parte, a patto che non venga apportata alcuna modifica formale o sostanziale al testo, al formato elettronico o a quello eventualmente stampato su carta. In ogni eventuale passaggio o trasmissione, rimane obbligatorio citare l'autore Roberto Marabini e la fonte da cui il documento è stato scaricato, ovvero il sito www.lavoratorio.it. Per chiarimenti e informazioni: info@lavoratorio.it