



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Chi fa un colloquio di lavoro e non viene assunto che diritto ha?

Autore: Carlos Arija Garcia | 15/06/2017



Se la mancata assunzione avviene per un fatto discriminatorio, l'azienda è punibile con sanzione. Ecco come si deve svolgere il colloquio.

Valutazioni oggettive e valutazioni soggettive. Su questi due tipi di considerazioni

si basano i **colloqui di lavoro**. Quando un candidato viene chiamato dall'azienda a cui ha mandato il curriculum, deve essere sottoposto - di norma - non una ma anche tre-quattro volte al filtro del dirigente di turno, dell'ufficio del personale, a volte di quello del datore di lavoro per poter superare ogni ostacolo e portare a casa la **lettera d'assunzione**.

Ma che succede se quella lettera di assunzione viene negata dietro la tipica frase «le faremo sapere»? **Chi fa un colloquio di lavoro e non viene assunto che diritto ha?** Dipende da come sono state argomentate quelle valutazioni oggettive e soggettive, cioè dai criteri con cui una candidatura è stata esclusa a favore di un'altra.

Nessuno ha il sacrosanto **diritto ad essere assunto** solo per aver fatto un colloquio di lavoro: non è detto che la sua debba essere per forza la candidatura migliore (se lui passa la selezione, c'è sempre qualcuno che resta fuori e che può fare la stessa considerazione). Ma non ha nemmeno il diritto di essere **escluso per un fatto discriminatorio** o senza sapere il perché.

Come si deve svolgere un colloquio di lavoro

Le **regole di un colloquio corretto** sono stabilite dallo **Statuto dei lavoratori [1]**. L'articolo 8 vieta al datore di lavoro di indagare su alcuni aspetti del candidato all'assunzione. Ad esempio, non è lecito chiedere se è **iscritto ad un partito politico o ad un sindacato**. E, soprattutto se donna (perché questo, purtroppo, accade piuttosto spesso), il datore di lavoro non può chiedere se è **sposata**, se intende **avere dei figli** a breve, ecc.

In altre parole, all'azienda devono interessare soltanto quelle informazioni che abbiano a che fare con la **formazione accademica** del candidato o con le sue **capacità** a svolgere quella determinata mansione per la quale è stato convocato (e non per una qualsiasi). Capacità che possono essere valutate anche attraverso dei test psico-attitudinali ma soltanto se i risultati servono a sapere **se il candidato è idoneo** e se vengono rispettate le norme della privacy.

Non è possibile nemmeno acquisire delle informazioni su eventuali **carichi**

pendenti del candidato con la giustizia: per la Costituzione italiana, infatti, nessuno è considerato colpevole finché non c'è una condanna definitiva **[2]**.

Dev'essere, inoltre, garantita durante un **colloquio di lavoro** la **parità di trattamento** al di là della razza, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età e dell'orientamento sessuale **[3]**. Non è possibile, dunque, pubblicare un'inserzione in cui si cerca soltanto una donna o un uomo di una certa fascia di età.

I diritti di chi non viene assunto per discriminazione

Come già detto, nessuno può avere la certezza matematica di ottenere un posto di lavoro dopo un **colloquio**, a meno di essere il solo candidato, cosa più unica che rara. Se l'azienda preferisce un'altra persona perché le sue capacità, la sua esperienza e la sua formazione sono più adatte, l'unica cosa da fare è incassare il colpo e cercare altrove sperando di avere maggiore fortuna.

Ma **chi non viene assunto dopo un colloquio di lavoro** per un motivo discriminatorio, **che diritto ha?** Ha il diritto di **segnalare l'azienda** all'autorità competente. Chi, infatti, esclude una persona da un posto di lavoro per un motivo che non ha a che fare con le sue capacità (cioè per ragioni di sesso, razza, religione, idee politiche o sindacali, ecc.) commette un **illecito amministrativo** ed è punibile con una **sanzione** che va **dai 5.000 ai 10.000 euro [4]**.

A questo proposito, è irrilevante il tipo di contratto per il quale si propone il candidato, che sia a tempo determinato o indeterminato oppure a progetto.

Lo stesso orientamento è da applicare a chi ha fatto un **colloquio di lavoro per uno stage** formativo in azienda, oltre che per i percorsi di formazione e orientamento professionali.

Note

[1] Legge n. 300/1970. **[2]** Art. 27 Cost. italiana. **[3]** Dlgs. N. 215/2003 e 216/2003. **[4]** Dlgs. N. 7/2016. *Autore immagine: 123rf.com*