

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1029

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa della deputata CIPRINI

Disposizioni per l'introduzione in forma sperimentale del reclutamento anonimo in ambito lavorativo

Presentata il 31 luglio 2018

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il *curriculum vitae* anonimo rappresenta uno strumento innovativo e utile, in alcuni casi, per superare le discriminazioni e i pregiudizi al momento della selezione in ambito lavorativo.

Il *curriculum vitae* anonimo o cieco non reca riferimenti personali come il nome e il cognome, il sesso o l'età e non include la fotografia o qualsiasi altra informazione che potrebbe dare luogo a qualsiasi pregiudizio discriminatorio in un processo di selezione del personale, al fine di basare tale processo sui parametri che, *a priori*, dovrebbero essere rilevanti per l'accesso a un lavoro, quali la formazione, la qualifica, le capacità e il profilo del candidato che meglio si adatta alla funzione da svolgere.

Esso sicuramente rappresenta anche uno strumento per valorizzare le capacità, le competenze e il merito delle persone al momento della selezione e della ricerca di un'attività lavorativa.

In Germania, l'Agenzia federale antidiscriminazione (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) ha lanciato, alla fine del 2010, un progetto pilota per promuovere e diffondere la procedura di reclutamento anonima nel settore pubblico e privato.

Otto società, dipartimenti e agenzie governative (*Deutsche Telekom, Deutsche Post*, i gruppi industriali *L'Oréal* e *Procter & Gamble*, l'azienda *Mydays*, il Ministero federale della famiglia, l'Agenzia federale del lavoro nel Nord Reno-Westfalia e il comune di Celle nella Bassa Sassonia), nell'arco di dodici mesi, hanno messo al bando alcuni posti di lavoro richiedendo candidature anonime. La gamma ha spaziato dalla formazione in apprendistato alle carriere tecniche, dal servizio clienti al *middle management*.

Le domande non dovevano contenere foto, nome, indirizzo, data di nascita, stato civile, origine o nazionalità del candidato. Secondo l'Agenzia antidiscriminazione, il

progetto pilota ha mostrato che le candidature anonime aumentano le pari opportunità e contribuiscono a ridurre la discriminazione. In particolare, le persone con un *background* migratorio e le donne più giovani sono tra coloro che possono trarre maggiori benefici dall'anonimato. Complessivamente, nel 2011 si sono candidati più di 8.500 aspiranti, poco meno di 1.300 hanno ricevuto un invito al colloquio e 246 hanno ottenuto un lavoro.

In Francia, la disciplina del *curriculum vitae* anonimo è dettata dall'articolo L. 1221-7 del codice del lavoro (introdotto dalla legge n. 2006-396 sulle pari opportunità), il quale prevede che nelle imprese con 50 o più dipendenti, le informazioni menzionate all'articolo L. 1221-6 (al fine di valutare l'idoneità dello stesso a svolgere l'impiego proposto o le sue attitudini professionali) e comunicate per iscritto dal candidato a un impiego devono essere prese in esame secondo modalità che ne preservino l'anonimato. Spetta peraltro a un decreto del Consiglio di Stato stabilire le modalità attuative di tale disposizione.

Ad oggi, tale decreto, che comunque deve avere origine da un'iniziativa governativa, non è stato ancora emanato, nonostante il Consiglio di Stato abbia indicato al Governo (da ultimo nel 2014) la necessità di intervenire in tal senso, e dunque il *curriculum vitae* anonimo è tuttora inattuato. Successivamente alla norma introdotta nel 2006, il *curriculum vitae* anonimo è stato oggetto di sperimentazioni in diverse imprese, come la SSII *Informatique Norsys* (società di servizi nel campo dell'ingegneria informatica) e il gruppo assicurativo AXA. Nel caso della SSII l'uso del *curriculum vitae* anonimo nell'arco di cinque anni (2006-2011) ha prodotto come conseguenza che il numero delle donne assunte è più che raddoppiato (dal 10 per al 24 per cento), quello degli ultraquarantenni è passato dall'8 per cento al 14 per cento, mentre quello degli ultracinquantenni dallo 0,5 per cento al 4 per cento.

Le iniziative adottate nel Regno Unito per la tutela delle diversità e per promuovere l'inclusione nel settore del lavoro contemplano misure finalizzate a porre in ri-

salto le sole competenze dei candidati e a neutralizzare l'incidenza di possibili pregiudizi circa il loro genere od orientamento sessuale. La valenza identificativa dei nomi (maschile e femminile, ma anche di quelli che denotano l'origine etnica oppure il cambiamento di genere) è stata infatti individuata quale possibile veicolo di discriminazioni in occasione di procedure selettive, a causa dei pregiudizi che tali nomi possano evocare. Per tale ragione, il Governo Cameron, nel 2015, ha annunciato l'adozione, a partire dal 2017, di criteri di deidentificazione dei candidati alle procedure di ammissione universitaria (gestite dal servizio centralizzato UCAS); i medesimi criteri sarebbero stati inoltre adottati, per adesione spontanea e nell'ambito delle rispettive procedure di reclutamento, da diverse organizzazioni del settore pubblico e privato.

In particolare, le politiche di inclusione si sono legate alla specifica previsione di forme di reclutamento « neutrali » quanto all'indicazione del genere.

Un sistema di « reclutamento anonimo » (*name-blind recruitment*) vige nel settore del pubblico impiego. In particolare, il *Civil Service Fast Stream* (programma di reclutamento del *Civil Service*) prevede una procedura di reclutamento che si svolge previa omissione dei dati e delle caratteristiche personali dei candidati: in questo caso, « *the recruitment process is that it is blind to your personal background and characteristics, so you are purely assessed on competencies and not on where you studied, your gender, age or personal preferences. This information is anonymised to ensure that the process is fair and unbiased. This means that when you get through it, you know you deserve to be there based on your own abilities* ».

Un esempio di *blind recruitment*, con indicazione delle caratteristiche personali dei candidati da espungere al fine di porre basi per una selezione basata sul solo merito (e, di riflesso, per un'effettiva mobilità sociale), si rinviene nelle linee-guida predisposte nel gennaio 2016 dalla *Law Society* per la selezione dei praticanti avvocati (*Using blind a contextual processes for the recruit-*

ment of trainee solicitors: Encouraging social mobility).

In Svezia la prima esperienza in materia di *curricula vitae* anonimi è avvenuta presso la città di Göteborg tra il 2004 e il 2006. All'esito di tale esperienza un ufficio del Ministero degli affari sociali ha redatto uno studio che ha espresso valutazioni piuttosto positive in merito all'uso del *curriculum vitae* anonimo.

Con la presente proposta di legge si prevede quindi l'introduzione, in via sperimentale, del *curriculum vitae* anonimo, secondo le esperienze già intraprese in Europa dalla Spagna, dal Regno Unito, dalla Francia, dalla Germania, dall'Olanda e dalla Svezia, per combattere le discriminazioni

contro donne, soggetti *over 50* e altri soggetti svantaggiati. La finalità è quella di garantire un'effettiva parità nei processi di selezione e di assunzione omettendo ogni riferimento personale, come nome, sesso, data di nascita, situazione familiare e fotografie, ammettendo solo informazioni sulla formazione, sulle esperienze lavorative, sulle competenze, sulle conoscenze, sulle capacità e sulle attitudini professionali del candidato.

La sperimentazione è effettuata su base volontaria attraverso la stipulazione di protocolli e di intese con i rappresentanti delle imprese interessate.

L'articolo 2 stabilisce la data di entrata in vigore della legge.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(*Sperimentazione del curriculum vitae anonimo*)

1. Al fine di garantire un'effettiva parità nei processi di selezione e di assunzione nonché di combattere le discriminazioni nei confronti dei soggetti più svantaggiati è istituito, in via sperimentale, il *curriculum vitae* anonimo.

2. Le informazioni contenute nel *curriculum vitae* anonimo, indicate dal candidato ovvero richieste dall'azienda al candidato al fine di valutare l'idoneità dello stesso a svolgere il lavoro proposto o le sue attitudini, sono comunicate senza riferimenti personali quali nome, sesso, data di nascita, situazione familiare e fotografie e riguardano solo la formazione, le esperienze lavorative, le competenze, le conoscenze, le capacità e le attitudini professionali del candidato.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti i rappresentanti delle imprese interessate e le parti sociali, con decreto da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, stabilisce le linee guida per la definizione del modello di base del *curriculum vitae* anonimo e avvia la sperimentazione dello stesso anche stipulando protocolli e intese con le istituzioni pubbliche e con i rappresentanti delle imprese interessati.

Art. 2.

(*Entrata in vigore*)

1. Le disposizioni della presente legge entrano in vigore il 1° gennaio 2019.

