

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO
NAZIONALE**

PERUGIA
9-11/06
2016

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



Elisabetta Tarquini

Consigliera presso la Sezione Lavoro
della Corte d'Appello di Firenze



- 1. Crescente rilievo pratico del diritto antidiscriminatorio**
in relazione alla crisi dell'inderogabilità e alla
marginalizzazione dei rimedi ripristinatori
- 2. Il diritto antidiscriminatorio come futura esclusiva
tutela dei diritti di cittadinanza nel rapporto di lavoro?**



3. Possibili ostacoli strettamente connessi alla natura del dispositivo antidiscriminatorio: **la peculiare idea di uguaglianza del diritto antidiscriminatorio e la tendenziale imprevedibilità degli esiti dei giudizi**, in ragione del ruolo decisivo del giudice nella rimozione delle disuguaglianze

4. **Ostacolo concreto e attuale**: l'indirizzo prevalente della giurisprudenza di legittimità che assimila(va) l'accertamento della discriminazione a quello di un vizio della volontà.



- 5. La Corte di Cassazione adotta(va) una nozione aperta e non tassativa dei diversi fattori di discriminazione**

- 6. E di conseguenza inseriva come necessario l'accertamento di un fattore soggettivo: il motivo di discriminazione, motivo illecito e determinante ex art. 1345 c.c.**



- 7. Contrasto con le caratteristiche del diritto antidiscriminatorio di fonte eurounitaria che ha come connotati la tipicità dei fattori e la natura obiettiva e funzionale dei divieti (è vietato un effetto, non un motivo)**

8. Il contrasto è evidente sul piano del riparto dell'onere probatorio



- 9. Orientamento della Corte di Cassazione: riparto costruito sul modello dell'art. 1345 c.c. e quindi prova a carico del lavoratore di un motivo illecito esclusivo dell'atto datoriale**



10. Onere probatorio secondo le direttive in materia di discriminazione (es. art. 10 direttiva 2000/78): il lavoratore che afferma la discriminazione deve provare un trattamento deteriore rispetto ad un terzo comparabile (anche a mezzo di dati statistici) e in tal caso è il datore di lavoro che deve provare l'inesistenza della discriminazione (e quindi del nesso di causalità tra trattamento deteriore e fattore protetto) o l'esistenza di una deroga (discriminazioni dirette) o di una causa di giustificazione (indiretta)



11. Conseguenze di una coerente applicazione di questo criterio: molto rilevanti almeno in tutti casi in cui le scelte organizzative datoriali coinvolgano astrattamente più posizioni lavorative e anche quando il fatto obiettivo indicato a fondamento dell'esercizio del potere risulti dimostrato, ma si discuta della legittimità della scelta



- 12. Importante mutamento nella giurisprudenza della Corte di Cassazione: sentenza 6575/2016 del 5.4.2016 che ribalta l'orientamento precedente.**

- 13. Esclude che la discriminazione rilevi come motivo: il divieto opera obiettivamente**



14. L'esistenza di una concorrente causa lecita non esclude il rilievo della discriminazione: la causa lecita deve essere esclusiva

15. Quali questioni ora: a) ampiezza e adattabilità dei fattori di protezione e ruolo di nuovi fattori, specificamente di quelli previsti dalla Carta di Nizza; b) applicazione dell'onere della prova al di fuori dei riti speciali; c) l'area applicativa delle discriminazione indirette come strumento di controllo dei poteri datoriali



**GRAZIE
PER L'ATTENZIONE**

