

# **Principio d'eguaglianza e divieto di discriminazione nei più recenti provvedimenti di riforma del lavoro**

*Firenze 30 ottobre 2015*

## Abstract

Il ridimensionamento delle situazioni giuridiche del prestatore di lavoro subordinato protette dall'ordinamento ha conferito ancora più risalto alle poche aree di tutela che sono rimaste salvaguardate dagli interventi legislativi più recenti. Tra queste ha un posto privilegiato il diritto antidiscriminatorio, cui la legge Monti-Fornero, prima, ed il *Job's Act*, poi, hanno riconosciuto uno spazio nella materia dei licenziamenti prima sconosciuto al nostro sistema.

E' presto per dire se l'inversione di tendenza che in materia dovrebbe registrarsi – secondo gli auspici di molti studiosi – troverà conferma nelle applicazioni pratiche.

E' verosimile che le ragioni di quella salvaguardia risiedano nel carattere fondamentale dei diritti che vengono in tal modo garantiti e nel riconoscimento che essi hanno ricevuto come tali dalla disciplina e dalla giurisprudenza eurounitaria. Pare di potere affermare che gli enunciati contenuti in queste fonti siano in consonanza con la sensibilità sociale diffusa nel nostro Paese.

In proposito gli interventi ancora successivi alla normativa sul contratto a tutele crescenti denotano un'attenzione rinnovata sugli stessi temi anche da parte del legislatore nazionale ed inducono a ritenere che il diritto antidiscriminatorio rappresenti davvero l'ultima frontiera del diritto del lavoro. Ciò impone forse un ripensamento, anche sul piano dogmatico, del bagaglio con cui si è soliti ricercare l'affermazione dei diritti in materia.

Nella pratica, il compito degli operatori giudiziari sarà quello di armeggiare in modo appropriato gli strumenti di settore, evitando di cadere nella tentazione di recuperare impropriamente il terreno ceduto dal diritto del lavoro su altri fronti: si tratterà soprattutto di delimitare con precisione i fattori di rischio protetti e di applicare con puntualità i meccanismi processuali speciali.

Dal punto di vista sostanziale, infatti, sembra opportuno conservare i tratti distintivi dei divieti di discriminare, la cui matrice europea è comune alle nozioni adottate nel nostro ordinamento interno. I riti, le sanzioni ed criteri di ripartizione dell'onere probatorio sono stati a loro volta applicati finora con cautela e non sempre adeguatamente.

L'impiego corretto di tutti questi mezzi potrebbe aprire prospettive di tutela nel rapporto di lavoro finora inesplorate e forse inattese, perseguibili definendo i confini tra la discriminazione ed i vizi comuni del negozio giuridico, questi ultimi tornati di attualità per effetto della graduazione dei rimedi verso i licenziamenti invalidi ed illegittimi.

*Marcello Basilio*