

DATORI DI LAVORO: LE MISURE DA ADOTTARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IN CONDIZIONI DI FRAGILITÀ FAMILIARE E PERSONALE

AVVOCATA GIUSLAVORISTA, GIÀ CONSIGLIERA DI FIDUCIA DEL POLITECNICO DI MILANO, CO-FONDATRICE E CURATRICE DEL BLOG AREA PRO LABOUR DE *ILFATTOQUOTIDIANO.IT* È AUTRICE INSIEME AL COLLEGA DOMENICO TAMBASCO DEL LIBRO *IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA STRESS LAVORATIVO* CHE ANALIZZA LE NUOVE FORMA DI TUTELA DEL LAVORO

di Annalisa Rosiello

ANNALISA ROSIELLO
Avvocata del Lavoro



Il benessere lavorativo, la qualità del lavoro e lo stesso senso del lavoro, così ben delineati fin dai primi quattro articoli della nostra Costituzione, molto passa dall'accoglienza e dal rispetto dei bisogni (temporanei o permanenti) di lavoratrici e lavoratori in condizioni di fragilità o svantaggio sul piano personale e familiare. Il tema della conciliazione e delle connesse esigenze di flessibilità e accomodamenti riguarda **principalmente** donne con figli in tenera età e *caregiver* di familiari con disabilità, essendo ancora le donne, nel nostro paese, ad assolvere in misura preponderante ai compiti di cura. Per contro, il mancato ascolto di questi bisogni, è spesso causa di **malessere** e stress, di disaffezione e, progressivamente, di abbandono del lavoro quindi di pregiudizio anche per le organizzazioni (e per la società tutta). È importante considerare - dal punto di vista giuridico - che la mancata attenzione rispetto alle esigenze di conciliazione può anche sfociare in discriminazioni o molestie a sfondo discriminatorio (precisate anche dalla convenzione ILO 190/2019 recepita nel nostro paese con L. 4/2021) e quindi originare conseguenze econo-

miche, organizzative, reputazionali anche gravi per il datore di lavoro. Sul punto si registrano svariati precedenti giurisprudenziali che vedono aziende condannate per condotta discriminatoria e impongono modifiche organizzative in termini di turni e orari (cfr. Tribunale Ferrara, Bighetti est. 25 marzo 2019 e Trib. Bologna, Zompì est. 31 dicembre 2021).

È dunque interesse di entrambe le parti e dei rispettivi rappresentanti sindacali e legali *definire e attuare* soluzioni che contemporaneamente accrescano benessere nelle persone e migliorino complessivamente l'ambiente lavorativo e, dall'altra parte, evitino incomprensioni, criticità o contenziosi.

Si può a questo proposito fondatamente sostenere – come argomentato anche nei precedenti giurisprudenziali sopra richiamati – che alla luce di fonti sovranazionali, di principi di rango costituzionale, della normativa in tema di salute e sicurezza e della normativa antidiscriminatoria, l'organizzazione del lavoro debba, a condizioni di ragionevolezza, *venire incontro* alle primarie esigenze personali, familiari e sociali delle lavoratrici e dei lavoratori **adottando soluzioni appropriate e condivise** che possano armonizzare tempi e modalità della prestazione con le esigenze familiari e personali. Tale assunto trova conforto e ancoraggio in molteplici norme del **diritto antidiscriminatorio**, in primis nel codice pari opportunità (d.lgs. 198/2006 come modificato dalla L. 162/2021) che ha ampliato, o comunque precisato, la nozione di discriminazione indiretta stabilendo che rientrano in tale fattispecie tutti “*i trattamenti o le modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, pongono il lavoratore o la lavoratrice in una posizione di svantaggio o ne limitano le opportunità*”. Anche la norma **uni/pdr 125:2022** di applicazione della 162/2021 ha valorizzato il tema della conciliazione vita-lavoro, inserendolo tra i principali KPI per il conseguimento della certificazione di genere.

Un regime maggiormente flessibile in termini di turni, orario e modalità di espletamento della prestazione è regolamentato anche dal d.lgs. 105/2022, di attuazione

della direttiva del Parlamento Europeo 1158/2019 **relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**. In particolare l'art. 9, comma 2 della direttiva stabilisce che “i datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili e vi rispondano entro un periodo di tempo ragionevole **alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore**”.

Ulteriore norma che merita menzione è anche l'art. 28 del d.lgs. 81/2008 laddove si prevede che l'oggetto della valutazione dei rischi “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato... e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza..., nonché **quelli connessi alle differenze di genere**, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione”. La ratio della norma sta nel fatto che il rischio psico-sociale aumenta nel caso – tra l'altro – di difficoltà di conciliazione.

La tutela e protezione si palesa quindi come *intersettoriale* e quindi rafforzata, dato che viene operata da due filoni normativi posti a tutela di diritti fondamentali: normativa anti-discriminatoria e normativa sulla salute e sicurezza.

Molto importante, per realizzare appieno queste finalità, la presenza di attività e di figure preparate: la formazione mirata per dipendenti e manager nonché la presenza di figure sindacali e aziendali sensibili e formate sul piano relazionale e giuridico, nonché di figure terze (diversity manager, disability manager, consigliere e consiglieri di fiducia) rappresentano alcuni tra i presupposti fondamentali per il funzionamento del modello.

I datori di lavoro più attenti faranno un passo di lato rispetto a cliché che ormai suonano sempre più obsoleti, quali quello dell'intoccabilità della prerogativa datoriale concernente l'organizzazione del lavoro, concordando con lavoratori (e loro OO.SS.) misure di accomodamento adeguate. Questo in una prospettiva che tiene veramente conto delle molteplici esigenze da bilanciare quando si tratta del lavoro di categorie “fragili” sul piano sociale, personale e familiare.