

Ws n° 3 – Ambiente, salute, benessere: dalle tecniche protettive al diritto promozionale

Ambiente, salute e benessere: La conciliazione vita privata – vita lavorativa per le persone in condizioni di particolare svantaggio personale familiare e sociale.

Annalisa Rosiello

Avvocata giuslavorista, Studio Legale Rosiello e Associati, Area Pro Labour de ilfattoquotidiano.it, già Consigliera di Fiducia del Politecnico di Milano.

Il **benessere** lavorativo molto passa dall'accoglienza e dal rispetto dei bisogni (temporanei o permanenti) di lavoratrici e lavoratori, soprattutto delle persone più esposte a fragilità personali, familiari e sociali.

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). Può anche sfociare, come vedremo in questo mio breve intervento, in discriminazioni o molestie a sfondo discriminatorio (oggi precisate anche dalla convenzione ILO 190/2019 recepita nel nostro paese con l. 4/2021) e quindi originare conseguenze economiche, organizzative, reputazionali anche gravi per il datore di lavoro.

E' 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.

Con riguardo alle **tecniche protettive** andremo a sintetizzare questo principio: 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 deve, a condizioni di ragionevolezza, *venire incontro* alle primarie esigenze personali, familiari e sociali dei lavoratori e delle lavoratrici adottando soluzioni appropriate e condivise che possano armonizzare tempi e modalità della prestazione con le esigenze familiari e personali. Con riguardo al **diritto promozionale** va subito e in primo luogo precisata la necessità 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. Inoltre i datori di lavoro devono esser pronti a fare un passo di lato rispetto a cliscé che ormai suonano sempre più obsoleti, quali quello dell'intoccabilità della prerogativa datoriale concernente l'organizzazione del lavoro.

Agendo diversamente, il datore di lavoro rischia di compromettere la dignità, la libertà e la salute della persona e, dal punto di vista giuslavoristico, di esporsi a contenzioso in materia anti-discriminatoria e di tutela della salute e sicurezza. In merito a questo tema, vi sono noti e molto divulgati casi di contenziosi, legati, ad esempio, alla conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici madri e/o caregiver.

Come confermato da numerosi studi anche recenti in ambito sociologico, economico e psicologico è un fatto noto che nella nostra società sono ancora, nella gran parte dei casi, le donne (più o meno giovani) a prendersi cura di figli minorenni o disabili e di familiari, parenti, o affini, con disabilità o comunque non completamente autosufficienti.

Il tema della conciliazione è molto sentito. In particolare è comune esperienza e anche qui frutto di ricerche scientifiche che **il tempo della cura, quello del lavoro e quello per sé** (in alcuni casi azzerato o sempre molto compresso) non si svolga a compartimenti stagni: spesso quando si è a casa la mente va ai compiti del lavoro o viceversa; risulta difficile lo switch immediato, soprattutto quando i carichi lavorativi o familiari sono notevoli.

E questo è di per sé solo fonte di affaticamento, di **strain mentale** legato al mancato recupero di energie psico-fisiche e di possibili conseguenze sul piano della **salute**. Lo specifico fattore di rischio va adeguatamente considerato nel DVR seguendo le indicazioni delle scienze cliniche e organizzative nonché le prassi di riferimento. Se però troviamo dall'altra parte un'organizzazione rigida ("la turnistica, gli orari, il rientro in presenza, ecc. è questa, non possiamo derogare") allora il rischio di serie ripercussioni sulla persona aumenta.

Soprattutto le **donne** vengono a trovarsi spesso di fronte alla scelta tra famiglia e lavoro, e lo dimostra l'elevato numero di dimissioni entro l'anno di vita del bambino.

Con effetti spesso nefasti: la decisione di rinunciare al lavoro comporta la perdita dell'indipendenza economica dal partner, il venir meno di risorse necessarie alla famiglia e la compromissione della propria professionalità, se non addirittura, in via definitiva, della propria carriera lavorativa. Dall'altro, la scelta di comprimere notevolmente lo spazio da dedicare alla famiglia porta a conseguenti rischi di natura psico-fisica, quali stress, problemi psicologici innescati da sensi di colpa, rischi sociali e, persino, a conseguenze giudiziarie in materia di potestà e tutela dei figli.

Anche in contesti organizzativi piuttosto ampi non sembra che queste situazioni vengano adeguatamente considerate, come dimostra sia la casistica di cui si occupano gli avvocati che assistono lavoratrici e lavoratori, sia dalla giurisprudenza che, negli ultimi anni sempre più frequentemente, si sta pronunciando su queste tematiche. In particolare, i Tribunali del lavoro stanno sempre in più casi affermando che - in certi contesti e condizioni - vi sia un vero e proprio dovere contrattuale da parte del datore di lavoro di "armonizzare" le richieste del personale con le esigenze dell'azienda, nella determinazione, ad esempio, di turni e orari di lavoro così come di modalità organizzative flessibili, quali il lavoro agile.

Questo avviene in ossequio agli "inderogabili doveri di solidarietà sociale imposti dall'art. 2 della Costituzione, che impone al datore di lavoro di *venire incontro* alle esigenze di una dipendente in difficoltà, ricevendo la prestazione della medesima secondo cadenze tali da non sacrificare in modo apprezzabile l'interesse proprio" (così Tribunale Ferrara, Bighetti est. 25 marzo 2019; cfr. anche Tribunale Bologna, 31 dicembre 2021, Zompì est. che ha imposto di *definire e attuare* specifiche misure organizzative sentite le OO.SS, e ha indicato criteri di riferimento in tema di turnistica e orari cui destinare lavoratrici con figli in tenera età). Qualora l'azienda non provveda ad adottare tali soluzioni, rischia di commettere una discriminazione, come avvenuto nei casi trattati dalle summenzionate pronunce.

Tale assunto trova conforto e ancoraggio in molteplici norme, anche di derivazione comunitaria, 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 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. (V. anche la

norma uni/pdr 125:2022 di applicazione della 162/2021 che pone l'importante pilastro della conciliazione vita-lavoro tra i principali per allineare le aziende agli standard e consentirne la certificazione).

Un regime maggiormente flessibile in termini di turni, orario e modalità di espletamento della prestazione è regolamentato anche dal d.lgs. 105/2022 che ha recepito la direttiva CE 1158/2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Ulteriore norma invocabile in questi casi è anche lo stesso TU salute e sicurezza (art. 28, 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 possibile difficoltà nella conciliazione vita privata-lavoro afflerisce ai rischi connessi alle differenze di genere, essendo come già precisato ancora le donne a ricoprire maggiormente il ruolo di cura di figli e familiari.

Analoghe riflessioni - mutatis mutandis - possono essere svolte con riguardo alle persone con disabilità, per cui esiste una norma cogente che impone le soluzioni ragionevoli; per le persone di età avanzata; per i migranti (si pensi a pratiche quali il ramadan e alla necessità, sussistendone le condizioni, che l'organizzazione del lavoro sia comprensiva e inclusiva). Si tenga conto che gli standard di riferimento Uni-es-iso per la prevenzione dello stress lavorativo indicano di considerare le **condizioni** individuali *quali età, genere, capacità, strategie di adattamento, affaticamento, umore*.

Dunque, il contributo si propone di presentare tesi, norme e sentenze sul tema, per arricchire il dibattito sul lavoro in una prospettiva che tenga conto delle molteplici esigenze da considerare, in un'ottica di genere e intersezionale, quando si riflette sulla materia anti-discriminatoria e di tutela della salute e sicurezza.