

La promozione del benessere nel diritto del lavoro *gender oriented*

LAURA CALAFÀ

*Abbiamo diritto ad un po' di felicità.
A chi la togliamo?
Altan*

1. UNA VIGNETTA, UNA COPPIA DI PERCORSI DI RICERCA E LA BUSTINA DI MINERVA. UNA PREMESSA NECESSARIA

L'apporto del diritto del lavoro a un tema tanto impegnativo come quello offerto alla discussione (*Felicità della politica, politica della felicità*), rende necessaria una premessa che riporta all'uso classico delle categorie qualificanti della disciplina: individuale e collettivo, per riconoscere un equivoco. Il dialogo interdisciplinare avviato in questa sede consente di percorrere i tratti qualificanti della disciplina a partire da quegli stessi termini, ma con un uso concettuale ovviamente diverso, che si riferisce all'interesse individuale (nel rapporto di lavoro) e alla dimensione collettiva del diritto (il gruppo omogeneo o categoria di lavoratori, con i loro interessi comuni).

Per introdurre questa diversa prospettiva chiederò supporto ad Umberto Eco, che, in una sua fulminante *Bustina di Minerva*, nel 2014 scrisse:

Talora mi viene il sospetto che molti dei problemi che ci affliggono – dico la crisi dei valori, la resa alle seduzioni pubblicitarie, il bisogno di farsi vedere in tv, la perdita della memoria storica e individuale, insomma tutte le cose di cui sovente ci si lamenta in rubriche come questa – siano dovuti alla infelice formulazione della Dichiarazione d'indipendenza americana del 4 luglio 1776, in cui, con massonica fiducia nelle magnifiche sorti e progressive, i costituenti avevano stabilito che «a tutti gli uomini è riconosciuto il diritto alla vita, alla libertà, e al perseguimento della felicità». Sovente si è detto che si trattava della prima affermazione, nella storia delle leggi fondatrici di uno Stato, del diritto alla felicità invece che del dovere dell'obbedienza o altre severe imposizioni del genere, e a prima vista si trattava effettivamente di una dichiarazione rivoluzionaria. Ma ha prodotto degli equivoci per ragioni, oserei dire, semiotiche. [...]. Raramente pensiamo alla felicità quando votiamo o mandiamo un figlio a scuola, ma solo quando comperiamo cose inutili, e pensiamo in tal modo di aver soddisfatto il nostro diritto al perseguimento della felicità. [...]. È che la dichiarazione d'indipendenza avrebbe dovuto dire che a tutti gli uomini è riconosciuto il diritto-dovere di ridurre la quota d'infelicità nel mondo, compresa naturalmente la nostra¹.

Le ricerche potenzialmente utili al fine di coniugare un equivoco semiotico ad una questione giuridica ontologicamente poliedrica sono due: la prima è relativa all'uso del tempo nel diritto del lavoro; la seconda è relativa alla valorizzazione della dimensione del benessere organizzativo come strumento di prevenzione del rischio psico-sociale di chi lavora². Entrambe le ricerche s'innestano, ovviamente, sull'attualità di una disciplina chiamata a un confronto costante e continuo con modifiche normative incisive, la più recente delle quali conosciuta con il termine di *Jobs Act*.

2. USO DEL TEMPO, PART TIME E CONCILIAZIONE NEL DIRITTO DEL LAVORO

Nella ricostruzione del modello teorico qualificato come *pursuit of happiness* nel diritto del lavoro era stata attribuita centrale rilevanza all'uso dei tempi del rapporto di lavoro che diventava una sorta di chiave di lettura generale dell'intera disciplina. In questa logica, caratterizzata da un'ampia rilevanza attribuita-alle politiche di conciliazione condivisa tra uomini e donne nel lavoro, gli istituti ai quali prestare più attenzione critica diventavano il lavoro a tempo parziale e i congedi di chi lavora, con tutte le potenziali criticità di cui risultano portatori.

Non potendo approfondire in questa sede le questioni correlate al tema delle politiche del diritto del lavoro, che sono il risultato di un diverso equilibrio tra politica, democrazia e un diritto sempre più caratterizzato da una sincronizza-

1 U. Eco, *Il diritto alla felicità*, in: "l'Espresso", *La bustina di Minerva*, 26 marzo 2014.

2 L. Calafà, *Congedi e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 2004; più di recente, L. Calafà, "Il contratto di lavoro a tempo parziale", in: *Il mercato del lavoro*, a cura di M. Brollo, *Trattato di diritto del lavoro*, Vol. VI, diretto da M. Persiani, F. Carinci, 2012, Padova, Cedam, 2012, p. 1199; G. G. Balandi, L. Calafà, (a cura di), *Il rischio psico-sociale nel lavoro. Un'analisi comparata*, in "Lavoro e diritto", a. XXVI, n.2, 2012, p. 179-1386; L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in "Lavoro e diritto", a. XXVI, n. 2, 2012, pp. 257-290.

zione con il diritto dell'Unione Europea, ho scelto di soffermarmi sulla rivisitazione dell'uso dei tempi nel diritto del lavoro attualmente in vigore. Do per scontate le regole modificate nel corso del 2015 – sia per il part-time che per i congedi di chi lavora – per soffermarmi sulle questioni generali, politiche in senso ampio per onorare il tema del volume.

Con riguardo al part time, le scelte non sono rivelatrici di novità significative o di approcci particolarmente innovativi allo specifico tema. Gli artt. da 4 a 12 del d.lgs. 81/15 contengono un riordino della normativa esistente, con qualche correzione, meri aggiustamenti alle regole in vigore nel solco delle modifiche precedenti, le più recenti datate 2012. Il legislatore italiano è stato molto attento, negli anni più recenti, alla revisione delle clausole flessibili ed elastiche del contratto di lavoro a tempo parziale, quelle clausole che consentono al datore di lavoro di aumentare la dose di flessibilità oraria del lavoratore (ma soprattutto della lavoratrice) a tempo parziale.

Scontati i contenuti della delega, dei decreti attuativi, e forse scontando l'ennesima minaccia d'ulteriori interventi di modifica inseriti nel Collegato lavoro alla Legge di Stabilità nel 2016, si possono considerare secondarie nel contesto complessivo di regole entrate in vigore nel 2015, le questioni temporali della prestazione di lavoro. Il d.lgs. 66/03 che è l'atto normativo di base in materia di orario, è richiamato solo incidentalmente nell'art. 4 del d.lgs. 81/15, per definire – per sottrazione dal tempo pieno – il lavoro a tempo parziale.

Da sempre, rimango convinta che questa *mera incidentalità* sia da trasformare in una *solida relazione di complementarità*. L'innesto di dosi di flessibilità oraria della prestazione di lavoro funzionale agli interessi propri del lavoratore e della lavoratrice rappresenterebbe il più efficace incentivo al part-time, che perderebbe la caratteristica strutturale rigidità che ne condiziona l'applicazione concreta. Il riconoscimento di un bisogno di dosi di flessibilità temporale ulteriore orientate alla valorizzazione delle esigenze del singolo o della singola lavoratrice richiama necessariamente l'attenzione al bisogno di un ripensamento organizzativo che le aziende (del pubblico e del privato) sono ancora lontane dal progettare. Da un'attenta lettura delle regole in vigore non si rinvencono tracce di un generale cambiamento all'approccio al tema della dimensione temporale della prestazione di lavoro. Si può solo ammettere che il legislatore sembra indifferente alla materia salvo specifiche eccezioni, ovvero alcune tracce di un cambiamento collocato negli interstizi della riforma del lavoro del 2015. Ci si riferisce

- alla trasformazione del tempo pieno in part time mediante uso del congedo parentale;
- al congedo frazionato ad ore e flessibilità temporale della prestazione;
- alla cessione dei riposi e delle ferie per finalità solidaristiche;
- nel lavoro pubblico, infine, la l. 124/15 ha l'obiettivo di riorganizzare la Pubblica Amministrazione attraverso la ridefinizione di misure organizzative orientate non solo all'attuazione del telelavoro ma anche alla sperimentazione, al fine anche di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-

temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità.

Come è stato scritto di recente, il diritto del lavoro dell'attualità (non certo un diritto del lavoro *instant*, poco riflessivo) valorizza o dovrebbe valorizzare l'unitarietà funzionale di istituti diversi³. O, come si è ammesso qualche anno fa,

solo la valorizzazione delle "funzioni" svolte dal part time e la loro integrazione nel discorso giuridico, possono spiegare la complementarietà svolta da istituti giuridici diversi tra loro (come l'orario di lavoro e la sua misura, i congedi e le sospensioni del rapporto e il part time appunto), una connessione tanto valorizzata nell'attualità del diritto del lavoro e non altrimenti spiegabile se non con un bisogno di unitarietà di approccio derivante dall'assunzione della complessità delle intersezioni tra tempo di lavoro "e resto della vita" (e innovazione organizzativa, possiamo aggiungere avendo riguardo alla pubblica amministrazione) come metodo per la trattazione delle questioni temporali direttamente o indirettamente collegate alla prestazione di lavoro come enfatizza un recente, ma oramai consolidato settore di studi giuslavoristici⁴.

Le sorti del contratto sono connesse all'approccio alla complessità della relazione tra lavoro e tempo di vita e della relazione tra lavoro a tempo ridotto e lavoro a tempo pieno flessibile. In buona sostanza, il lavoro a tempo parziale non è una risposta: ne è solo una parte che rinvia ad un più generale trattamento della flessibilità oraria a livello legislativo. Se questa premessa è condivisa, è solo ovvio constatare che alcuni approcci al tema del part time si dimostrano oggi (ma forse già da qualche tempo) superati.

Vorrei arrivare al cuore del problema con la formulazione di una domanda banale: a cosa serve il part time?

Come è stato scritto in un contributo dal titolo evocativo (*Orari flessibili e libertà*) con riguardo alle clausole elastiche e flessibili, le «tappe del 2000, 2003, 2007 e 2011 possono essere considerate come dei corsi e ricorsi storici sulla questione della necessaria previsione collettiva per il valido inserimento di queste clausole nei contratti individuali di lavoro». Certi che il «ritorno fa parte di un generale processo di riassetto degli equilibri che tendono ad incentivare (nella volontà dichiarata dal legislatore) l'utilizzo del part-time, senza che tuttavia si possa comprendere adeguatamente come mai la questione della competenza esclusiva della contrattazione collettiva in materia di clausole elastiche e flessibili sia ritenuta decisiva a tal punto da parte del legislatore da meritare ben quattro versioni normative diverse, uguali e contrarie a due a due, nell'arco di soli dodici anni di legislazione»⁵.

³ M. Altimari, *Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro*, in "Lavoro e diritto", a. XXIX, n. 2, 2015, p. 355 e sgg.

⁴ L. Calafà, "Il contratto di lavoro a tempo parziale", cit.

⁵ A. Occhino, *Orari flessibili e libertà*, in: "Rivista italiana di diritto del lavoro", n. 1, 2012, p. 190.

Il legislatore del 2015 non reintroduce la funzione autorizzatoria del contratto collettivo al contratto a tempo parziale; interviene, invece, per ridurre l'impatto della funzione regolativa del contratto collettivo, alquanto marginalizzato nell'intervento sul lavoro ad orario ridotto. Per avere un senso politico complessivo, l'operazione del 2015 non dovrebbe essere *contro* qualcuno, il sindacato, ma *a favore* di un progetto complessivo molto ambizioso d'integrazione degli strumenti di flessibilità temporale con le formule contrattuali ad orario ridotto. Insomma, il disegno aveva sicuramente titolo per essere tracciato nei decreti delegati proprio in ragione delle delega general-generica che li ha legittimati. Tale disegno non è rinvenibile nei testi in vigore.

Senza pregiudizi ideologici, ma con un afflato ideale ancora significativo, è più facile criticare l'intervento in materia di part time più per la mancata risposta in termini di ambiziosa valorizzazione degli strumenti di *work life balance* (finalizzati all'aumento dell'occupazione femminile per il lavoro privato e al riordino innovativo della Pubblica Amministrazione) che non per la riproposizione del balletto tra autonomia individuale e autonomia collettiva.

In assenza di un disegno ambizioso, tutte le riflessioni (e le critiche) non potranno che valorizzare l'ennesima riforma "contro" il sindacato, senza svelare con estrema sincerità, che è proprio l'autonomia collettiva la fonte meno efficace nella specifica materia.

Per concludere questa prima parte della riflessione, la riforma del lavoro che emerge dalla lettura delle regole dedicate al lavoro a tempo parziale nel d.lgs. 81/15 evidenzia un disegno del legislatore non ambizioso, ma frettoloso, vittima di un diritto del lavoro che ha assunto le caratteristiche strutturali di "sincronizzazione" con il diritto dell'Unione Europea, parte integrante di un confronto costante, ma troppo rapido tra Italia e UE, sviluppato nella logica del consolidamento della fiducia che sorregge il funzionamento della *governance* economico-finanziaria dell'UE. L'attenzione qualificata verso le combinazioni integrate di flessibilità oraria e tempo della prestazione di lavoro a tempo pieno ex d.lgs. 66/2003 (incentivate, anche mediante sgravi che rendano ampiamente reversibile la trasformazione del contratto) pare un obiettivo tanto lontano, quanto pesante è l'apporto ad una revisione necessaria delle stesse regole del lavoro a tempo parziale nella dir. 97/81 che – soprattutto dopo il caso Mascellani alla Corte di giustizia – ha dimostrato la sua endemica aleatorietà⁶.

Perché nell'attualità del diritto del lavoro attento all'uso dei tempi, pesano vincoli di un diritto dell'Unione europea che, per la parte relativa alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, non appare in linea con istanze di ambiziosa ri-socializzazione delle esigenze dei singoli (come evocato in premessa dal richiamo alla *Bustina di Minerva* di Eco). Questo discorso merita un approfondimento ulteriore.

⁶ Corte di Giustizia, 15 ottobre 2014, C-221/13, Mascellani, un caso di trasformazione del part-time a tempo pieno di una lavoratrice della pubblica amministrazione.

3. CONCILIAZIONE CONDIVISA DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO AL TEMPO DELL'AUSTERITÀ

Nell'anno europeo della conciliazione condivisa vita e lavoro⁷, il legislatore italiano inserisce tra i temi di carattere generale oggetto del d.d.l. 1428 *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, un articolo espressamente dedicato alla conciliazione vita e lavoro (art. 5)⁸. Licenziato dalla XI Commissione Lavoro e previdenza sociale il 18 settembre 2014, l'articolo inizialmente proposto risulta modificato a seguito di emendamenti approvati in Commissione e diventa parte integrante della legge delega conosciuta come *Jobs Act*⁹. Tra questi emendamenti compare (per scomparire in fase di approvazione con voto di fiducia in aula) la rinnovata rubrica dell'articolo 5 (che perde autonomia nella versione finale della legge): da *Delega al Governo in materia di maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro* si trasforma in *Delega al Governo per la tutela e la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, con attribuzione di un significato più ampio alla conciliazione con riguardo ai soggetti coinvolti. Il termine tutela sostituisce, in effetti, maternità, anche se i contenuti non modificati rimangono ancorati (quasi esclusivamente) al sostegno della maternità, mentre conciliazione in senso tecnico-giuridico è correttamente intesa come questione che riguarda entrambi i genitori.

Come in passato, la delega appare giustificata dalla finalità espressa di incidere, migliorandola, sull'occupazione femminile. Con linguaggio approssimativo, la relazione di accompagnamento identifica espressamente l'obiettivo di «evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare». Con linguaggio più tecnico si può ricordare che anche le più recenti ricerche pubblicate con il supporto della Commissione europea inseriscono l'Italia tra quei paesi che mantengono un *classic male-breadwinner model* e un'elevata incidenza del sistema informale di cura (prevalentemente assolto da nonni e/o familiari)¹⁰. Esiste oggi anche un indice formale e numerico di queste dinamiche sociali, di facile lettura, elaborato da un gruppo di ricercatori e commissionato

7 2014, *European Year for Reconciling Work and Family Life*: <http://ey2014.ue>. Sito ancora attivo, consultato nell'agosto 2016.

8 Il testo dell'art. 5 del d.d.l. 1428 è stato sostituito dai commi 8 e 9 dell'art. 1 dell'emendamento presentato dal Governo il 10 ottobre 2014. Il contenuto della delega rimane immutato, ma perde un'apposita rubrica. Si segnala che la lett. d-bis è oggi diventata lett. E, con consequenziale modifica delle lettere utilizzate nella parte della delega.

9 Legge 10 dicembre 2014, n. 183, *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, in: "Gazzetta Ufficiale, Serie generale", n. 290, 15 dicembre 2014.

10 M. Mills, F. Tsang, P. Präg, K. Ruggeri, C. Miani, S. Hoorens, *Gender Equality in the Workforce: Reconciling Work, Private and Family Life in Europe*, RAND Europe, Cambridge-Bruxelles, 2014.

da EIGE (Istituto europeo per la parità di genere, con sede a Vilnius). Si chiama *Gender Equality Index* ed è pari a 54 per l'UE a 27. Per l'Italia il valore è 40.9 ed è costituito dalla media di indicatori diversi quali lavoro, denaro, conoscenza, uso del tempo, potere e salute. La lettura è di estremo interesse: dai dati disaggregati si conferma il bassissimo posizionamento del nostro paese nell'indicatore *Time e Knowledge*, ma anche il permanere di un'arretrata posizione per *Work* relativo alla partecipazione femminile al mercato del lavoro¹¹.

Prima di ogni analisi dei contenuti rivisti in Commissione della delega elaborata dal Governo, pare opportuno ricordare la forte incidenza sul *work life-balance* dell'appartenenza dell'Italia all'Unione europea. Si tratta di un doppio livello di condizionamento. In primo luogo, le politiche della Commissione in materia di occupazione e la ricca serie di atti programmatici espressamente dedicati al lavoro femminile a partire dal *Patto europeo per la parità di genere*, rivisto a cinque anni dall'adozione del primo patto, per confermare la necessità di un nuovo slancio al tema, ribadendo e sostenendo «lo stretto legame tra la strategia della Commissione per la parità tra uomini e donne 2010-2015 ed Europa 2020, la strategia dell'Unione europea per l'occupazione ed una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva». Con particolare riguardo alle misure finalizzate a promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini, le Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 che accompagnano il Patto spiegano che occorre:

- a) migliorare la fornitura di servizi di assistenza all'infanzia adeguati, accessibili e di qualità elevata destinati ai bambini in età pre-scolare al fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti al Consiglio europeo di Barcellona del marzo 2002, tenendo conto della richiesta di servizi di assistenza all'infanzia ed in linea con i modelli nazionali di assistenza all'infanzia;
- b) migliorare la disponibilità delle strutture di assistenza per altre persone non autosufficienti;
- c) promuovere formule di lavoro flessibili e varie forme di congedo sia per le donne che per gli uomini.

Gli obblighi che gravano sugli Stati membri rimangono pressoché immutati rispetto alla versione del Patto precedente, salvo un passaggio aggiunto nella lett. c) che, all'immutato rinvio a «varie forme di congedo sia per le donne che per gli uomini», si vede aggiungere il rinvio a «formule di lavoro flessibili».

Quest'aggiunta ci consente di trattare anche il secondo livello esplicito di condizionamento sulle concrete dinamiche di *work-life balance*. La dimensione regolativa domestica deve confrontarsi su un ordine multilivello delle fonti, che oggi comprende anche l'art. 33 della Carta dei diritti fondamentali, consolidando un approccio giuridico alla conciliazione vita e lavoro nella logica della tutela dei diritti fondamentali dei genitori-lavoratori. In questa prospettiva, è inevitabile

¹¹ Si rinvia a <<http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>>. Sito ufficiale dell'Unione europea consultato nell'agosto 2016.

il confronto anche con le regole di diritto derivato già approvate, o ancora da approvare, che consentono di comprendere il significato e i limiti di quel rinvio contenuto nel Patto a “formule di lavoro flessibili”, alla dimensione temporale della prestazione di lavoro, ai congedi e alle tutele a questi collegate.

Non si può negare che esista un ulteriore livello di condizionamento. Dalla lettura dell'intero d.d.l. 1428, che diventa in seguito parte della legge delega in materia di lavoro n. 183/2014, emerge che il legislatore nazionale del 2014 è condizionato, soprattutto, dai vincoli dell'Unione Europea che gravano sulle politiche economico-finanziarie e, di conseguenza, sulle politiche sociali in senso lato. Da questo condizionamento non è esente la parte della legge delega dedicata alla conciliazione, tanto che si può correttamente tentare di individuare una cesura sempre più netta tra il presente e il recente passato nelle linee di politica del diritto in materia, concorrendo ad elaborare un modello di conciliazione vita e lavoro al tempo dell'*austerità*.

Nel senso che non può negarsi che l'attenzione del legislatore nazionale al tema della conciliazione sia costante nel tempo e rinnovata anche nell'ennesimo intervento di riforma del mercato del lavoro. Dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, fino al riordino nel testo unico di una parte delle disposizioni in vigore in materia di maternità e paternità (d.d.l. 26 marzo 2001, n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*, da ora in poi t.u.), il tema appare tanto ricorrente quanto di difficile regolazione.

Gli interventi singoli e le deleghe approvate nel corso di un decennio sono difficili da quantificare e analizzare compiutamente anche in ragione della principale caratteristica del tema della conciliazione: i confini tematici non sono tracciabili a priori, scontata una sua tranquilla pluralità predefinita d'istituti di diritto del lavoro. Quello della conciliazione, in particolare la conciliazione condivisa strettamente legata alla dinamiche di genere, è piuttosto una finalità possibile e complessa di istituti di matrice molto diversa e non solo lavoristica.

In questa sede pare necessario non tanto ricostruire gli interventi in materia di occupazione femminile o genitorialità o conciliazione, quanto piuttosto comprendere le condizioni concrete che pesano sul raggiungimento degli obiettivi individuati, seppur malamente, dal legislatore anche nel 2014. In estrema sintesi: le misure puntuali sono dovute all'appartenenza dell'Italia all'Unione europea (attuazione della dir. 2010/18 per la parte relativa al congedo parentale a ore) o sono meri correttivi ispirati alle pronunce della Corte costituzionale e alla soluzione di problemi datati e ben conosciuti dagli operatori del diritto (come l'intervento dedicato nel 2011 al congedo di maternità); le misure di più ampio respiro (come la valorizzazione della tutela della paternità) sono progettate in modo riduttivo e come mere misure sperimentali di cui confermare la vigenza dopo una accurata verifica d'impatto in termini economico-finanziari che ancora oggi manca. Il rinvio alla contrattazione collettiva effettuato per la traduzione del congedo

parentale ad ore nell'ordinamento nazionale, merita attenzione in termini di effettività dato che lo Stato italiano ha delegato alla contrattazione collettiva l'attuazione di un disposto di una direttiva UE di cui rimane, comunque, responsabile.

Il legislatore ha scelto di intervenire nuovamente con delega a prescindere dall'esperienza precedente e dai numerosi sospesi da verificare. Considerate queste premesse, si può evitare di rappresentare la delega di cui si discute nelle aule parlamentari come un ennesimo segnale di reale spirito riformatore del legislatore nazionale, fors'anche penalizzato dalle difficoltà ontologiche del tema; più corretto appare l'inquadramento della delega in materia di *tutela* e di *conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro* tra le dichiarazioni di mero principio o formule di stile che accompagnano ogni intervento strutturale nel mercato del lavoro, senza incidere in modo significativo sui risultati legislativi complessivi raggiunti (in passato) o solo raggiungibili (nel presente), anzi ponendosi in sostanziale contrasto valoriale con gli stessi. Si pensi solo all'impatto della precarietà dei contratti di lavoro sulle esigenze di cura dei genitori o all'ennesima discussione sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (la regola superata con il contratto di lavoro a tutele crescenti relativa alla reintegra in caso di licenziamento, salvo determinate e limitate ipotesi). A ciò si aggiunga che tanto più la delega è generica – oggi più che in passato – tanto più appare con chiarezza all'interprete che le grandi questioni che la stessa sottende non sono state oggetto di adeguata riflessione in termini di politica del diritto. Tale conclusione circa la scarsa serietà degli obiettivi risulta avvalorata da un ulteriore dato semplice e banale: esiste una parallela delega sugli stessi temi dettata per il lavoro prestato presso le pubbliche amministrazioni, tra l'altro oggetto di attenzione di differenti commissioni parlamentari competenti, nonostante la lett. h) del comma 8 dell'art. 1 disponga espressamente l'estensione «dei principi [...] ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»¹².

Il titolo giustamente rivisto della rubrica dell'art. 5 in Commissione Lavoro del Senato aiuta a comprendere che il tema della tutela della gravidanza della lavoratrice è il presupposto per ogni discussione ulteriore sul funzionamento della conciliazione che, a stretto rigore, appare come un "esercizio funzionalistico" di diritti fondamentali garantiti dall'ordinamento (non solo nazionale, argomentando dall'art. 33 della Carta dei diritti fondamentali).

La scelta effettuata dal legislatore di utilizzare il termine conciliazione nel titolo di apertura della delega non è indifferente al giudizio sulla proposta nel suo complesso. Tale delega appare, in effetti, fortemente imperniata sulla tutela dal

¹² La delega per la riorganizzazione del lavoro pubblico è contenuta nella legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), che contiene un articolo apposito dedicato alla "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" (art. 14).

bisogno economico delle lavoratrici madri *non standard*, anche autonome; cerca di rafforzare, inoltre, il ruolo del privato nella prestazione dei servizi di cura e induce a ripensare tutti i congedi (obbligatori e facoltativi) nella logica della loro flessibilità non “ostile” alle aziende, lasciando implicitamente intendere che l’esercizio di alcuni diritti di maternità e paternità può essere un peso per le stesse. La precarizzazione dei contratti di lavoro è un dato di fatto scontato da cui prende le mosse il legislatore. Tra i connotati del modello di conciliazione proposto ai tempi dell’*austerità* economico-finanziaria si deve inserire anche la tecnica del mutuo aiuto tra colleghi chiamati a cedere i propri diritti (contrattuali) in caso di bisogno, con conseguente abbandono del modello di conciliazione fondato sulla logica acquisitiva dei diritti e su formule d’incentivazione economico-finanziaria che ancora caratterizzava le deleghe scadute tra il 2008 e il 2011.

Relegati gli strumenti di condivisione nell’alveo delle dinamiche private, nell’anno europeo della conciliazione condivisa¹³, ogni serio confronto sul tema deve avvenire anche alla luce del diritto dell’Unione europea. In questo orizzonte di riferimento oggi è sempre più evidente la rinnovata attenzione al tema della cura e dei correlativi strumenti giuridici, anche grazie ai diritti fondamentali inseriti nella Carta, all’apporto costante (non sempre innovativo) della Corte di giustizia e al rapporto dialettico tra le istituzioni dell’UE chiamate a dettare regole uniformi. Si tratta di un confronto complesso e non privo di contraddizioni. Sono vari i fattori che incidono su tale complessità. In primo luogo, il rinvio a un assetto di regole riconducibile a due macro aree tematiche distinte, tendenti a intersecarsi nell’interpretazione concreta offerta dalla Corte di Lussemburgo: tutela della maternità e congedo parentale, da una parte (dir. 19.10.1992, 92/85/CE in fase di attuale modifica; dir. 96/34 abrogata dalla successiva dir. 8.3.2010, 10/18/UE); diritto antidiscriminatorio, non solo basato sul fattore del genere, dall’altra (dir. 5.7.2006, 2006/54/CE; dir. 29.6.2000, 00/43CE e dir. 27.11.2000, 00/78CE).

La complessità, inoltre, si misura con il mancato allineamento tra l’evoluzione sociale, culturale, scientifica e le regole dell’Unione Europea la cui approvazione è soggetta a condizionamenti politici significativi. È sufficiente pensare alle difficoltà di adattamento legislativo della dir. 92/85 alla Raccomandazione approvata dal Parlamento dell’UE nel 2008; oppure allo stretto legame che esiste tra direttiva sul congedo parentale rivista, mancata approvazione della revisione della direttiva orario di lavoro 2003/88/CE e modificazione proposta della direttiva 92/85/CE sulla tutela della salute delle lavoratrici in gravidanza. Questo legame segnala una speciale propensione del legislatore europeo a lambire le questioni spinose in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro o, ancora meglio, in materia di flessibilità oraria orientata a soddisfare le esigenze di vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Ma segnala anche l’aggiornata prospettiva nella quale si colloca il congedo di maternità. Nella *Risoluzione* di modifica della dir.

¹³ Pare, in effetti, sparita dal testo della delega che non si fa carico degli esiti della sperimentazione del congedo di paternità introdotto nel 2012.

92/85 approvata nel 2010 dal Parlamento Europeo, la riscrittura dei *Considerando* introduttivi assume una forte valenza valoriale e l'aggiornamento mirato del testo consente di rileggere l'intera portata della direttiva, indubbiamente datata, come dimostrano gli esiti di casi recenti trattati dalla Corte di giustizia UE con riguardo alla maternità per surroga¹⁴. In particolare risulta rafforzato il legame con la tematica dei congedi di cura preso atto che «tutti i genitori hanno il diritto di prendersi cura dei loro figli» e con riguardo al congedo di maternità, si afferma l'idea di un nucleo obbligatorio dello stesso di almeno sei settimane dopo il parto, accompagnato da un periodo ulteriore più flessibile e volontario che può essere trasformato anche in modalità differenziate di organizzazione dell'orario di lavoro.

Il resoconto della seconda consultazione delle parti sociali a livello di Unione europea sulla dir. 2003/88 ai sensi dell'art. 154 del Trattato sul funzionamento dell'Unione in vigore, aiuta ad individuare il punto esatto in cui si è arrestata l'evoluzione normativa a livello sovranazionale in materia di orario di lavoro¹⁵, così come spiega le difficoltà in cui si dibatte la revisione della 95/85 in materia di tutela della salute e sicurezza della lavoratrice in gravidanza.

In questo documento, le parti firmatarie ricordano che nel mondo del lavoro si registrano importanti cambiamenti dovuti all'accresciuta partecipazione delle donne e degli anziani, al fatto che entrambi i partner hanno spesso un lavoro, a volte in orari o giornate diversi, e ai problemi posti dalla cura dei figli e dall'assistenza agli anziani. Il rapido e diffuso aumento del lavoro a orario flessibile indica quanto è forte la domanda di soluzioni più equilibrate, nonché di una maggiore individualizzazione degli stili di vita per i lavoratori di tutte le età. Il fatto di rendere più flessibili le regole in materia di orario di lavoro potrebbe aiutare gli Stati membri a raggiungere l'obiettivo UE 2020 di portare la partecipazione al mercato del lavoro al 75% (rispetto all'attuale 69%), in particolare aumentando ulteriormente la partecipazione delle donne e dei lavoratori anziani.

Con riferimento alla dir. 2003/88, le parti sociali ricordano che essa non contiene disposizioni che facciano obbligo ai datori di lavoro di informare i lavoratori sui cambiamenti previsti nell'organizzazione collettiva del tempo di lavoro, né contempla la possibilità di chiedere cambiamenti degli orari individuali aggiungendo che «vi sono indicazioni del fatto che ciò crea seri problemi laddove si tratta di conciliare il lavoro con la vita familiare e in generale il lavoro con la vita privata». Al riguardo – come ricordano le parti sociali – si potrebbe contemplare la possibilità di includere nella direttiva:

14 Le pronunce sono: Corte di Giustizia, 18 marzo 2014, C-167/12, CD/ST e Corte di Giustizia, 18 marzo 2014, C-363/12, Z/A; entrambe le pronunce possono leggersi sul sito ufficiale della Corte di Giustizia UE: www.curia.europa.eu.

15 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni (COM 2010/801 def. del 21 dicembre 2010), Riesame della direttiva sull'orario di lavoro (Seconda consultazione delle parti sociali a livello dell'Unione europea ai sensi dell'articolo 154 TFUE).

- a) l'incoraggiamento alle parti sociali affinché concludano, a livello appropriato e senza pregiudizio per la loro autonomia, accordi volti a promuovere la conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare;
- b) una disposizione in base alla quale gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali, assicurerebbero che i datori di lavoro informino, con adeguato anticipo, i lavoratori su tutti i cambiamenti sostanziali apportati ai modelli lavorativi;
- c) una disposizione che faccia obbligo ai datori di lavoro di esaminare le richieste dei lavoratori di cambiamenti nei loro orari e modelli lavorativi, tenendo conto della necessità di flessibilità per entrambe le parti, e a motivare il rifiuto di tali richieste.

Il compromesso nel 2010 non è stato raggiunto e ancora oggi la proposta di revisione della direttiva risulta bloccata a dimostrazione delle tensioni che si concentrano attorno al termine conciliazione e agli strumenti funzionali al suo raggiungimento anche a livello UE. Queste considerazioni dovrebbero indurre il legislatore a prestare la massima attenzione al tema e alla delega, considerato anche il mutato contesto economico-finanziario di riferimento. Tale attenzione, in particolare, si misura non solo con la previsione di una delega ulteriore purché sia, che pare destinata a divenire un'ennesima affermazione di principio o, peggio, una mera clausola di stile. Occorre piuttosto una previa e necessaria verifica dei presupposti per arrivare a conferire una delega da tradurre in reali decreti delegati. Tra questi si ricorda una preliminare verifica delle esperienze sperimentali ancora in corso (che non possono cancellarsi all'improvviso), anche a livello contrattuale, con la necessità di portare a sistema un'esperienza varia e composita, maturata anche a livello regionale, con la necessità di dotare il sistema della conciliazione di un solido quadro valoriale di riferimento, imprescindibile sia per il lavoro pubblico, sia per il lavoro privato, finalmente non separati. In particolare, perché la delega risulti credibile, dovrebbe prevedere che ogni disposizione approvata in materia di lavoro (la restante arte della delega contenuta nel d.d.l. 1428 e successivi decreti delegati) sia accompagnata da una specifica analisi d'impatto di genere alla luce dell'obbligo di *gender mainstreaming* che grava su ogni livello regolativo dal 2010¹⁶.

Che le richieste dei singoli in relazione a un equilibrio migliore tra tempi di vita e di lavoro siano centrali nella formulazione di ogni risposta giuridica adeguata lo dimostrano le richieste di un diritto di conciliazione da parte dei singoli genitori-lavoratori. Non è un caso che un interpello del Ministero del lavoro arrivi ad enucleare i connotati di questo diritto che grava sul datore di lavoro in termini minimali di rispetto del dovere di leale collaborazione sotto i profili della

¹⁶ Si rinvia al d. d. l. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, così come modificato dal d. d. l. 25 gennaio 2010, n. 5, Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

buona fede, correttezza e ragionevolezza nello svolgimento del rapporto di lavoro¹⁷. A dimostrazione ulteriore della saldatura tra bisogno di politiche generali di conciliazione e singole esigenze di vita delle persone che lavorano e che meritano, finalmente, di trovare risposte generali ed adeguate ad obiettivi condivisi.

Non autosufficienza, monogenitorialità, genitorialità LGBTI e differenze tra lavoro pubblico e lavoro privato rimangono temi non oggetto di attenzione diretta da parte del legislatore¹⁸. Non c'è bisogno di ricordare, ad esempio, che il criterio interpretativo per leggere e rileggere le disposizioni in vigore con particolare attenzione al trattamento della genitorialità LGBTI (anche dopo l'approvazione della l. 20 maggio 2016, n. 76 sulle unioni civili) pare proprio teso a slegare il trattamento complessivo offerto dalla sfera biologica della maternità e della paternità all'insegna di una maggiore valorizzazione della genitorialità *tout court*, un esercizio cui abitua (non a caso) la verifica del complessivo trattamento offerto da un ordinamento giuridico (nazionale, UE) ai padri lavoratori, che può essere considerato il primo e necessario *step* esegetico per integrare la tutela paritaria in tutte le sue forme e manifestazioni (anche in ragione del divieto di discriminare in ragione dell'orientamento sessuale o l'identità di genere) nell'alveo della genitorialità "neutra".

Le differenze tra pubblico e privato che persistono nel lavoro e nel diritto che se ne occupa, sono le chiavi di lettura della seconda parte del mio contributo dedicato alla promozione del benessere di chi lavora.

4. LA PROMOZIONE DEL BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO: LA DIFFICILE RILEVANZA DEI RISCHI PSICO-SOCIALI NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

Se una metafora può essere la figura retorica utile a focalizzare l'insieme delle questioni emerse attorno ai rischi psico-sociali (RPS), solo l'adattamento di quella proposta da Riccardo Del Punta per il mobbing, potrebbe essere spendibile¹⁹. Dalla parola "per dirlo" al neologismo "per sintetizzarlo", RPS come traduzione matura di quel disagio al lavoro che tante sinergie disciplinari continua ad attrar-

17 Cfr. l'interpello 68/2009 del 31 luglio 2009. Ricostruite le fonti della disciplina, il Ministero scrive che «il datore di lavoro, ancorché non presenti progetti di richiesta di contributi per la promozione di azioni volte ad incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non è esonerato dal dovere di leale collaborazione sotto i profili della buona fede, correttezza e ragionevolezza nello svolgimento del rapporto di lavoro. Pertanto lo stesso è tenuto valutare con la massima attenzione ogni soluzione utile ad agevolare l'assolvimento della funzione genitoriale del dipendente, in particolare attraverso una diversa organizzazione del lavoro o una flessibilizzazione degli orari. Tale valutazione, evidentemente, andrà effettuata con riferimento al caso concreto, avendo riguardo alla oggettiva e comprovata situazione di difficoltà familiare e alle documentate esigenze di accudienza ed educative della prole».

18 A. Schuster, "La tutela multilivello delle persone LGBTI e delle loro famiglie", in: *La famiglia omogenitoriale in Europa*, a cura di A. Schuster, M. G. Toniollo, Roma, Ediesse, 2015, p. 31.

19 R. Del Punta, *Il mobbing: l'illecito e il danno*, in: "Lavoro e Diritto", a. XVII, n. 3, 2003, p. 539.

re, un fenomeno oggettivamente complesso, ma importante, solo obiettivamente svalutabile da un eccesso di rilevanza alla percezione soggettiva e non certo pensabile come tema da lotta di classe trasformata, ma piuttosto come un'attenzione all'eccesso di individualismo e l'isolamento dei lavoratori e delle lavoratrici che connotano l'attualità del lavoro.

Non c'è bisogno di ricordare nuovamente che la chiave d'accesso al tema utilizzata è giuridica, giuslavoristica in senso stretto, seppur contaminata dal diritto *gender oriented* e da saperi diversi, che arriva a concentrarsi negli studi recenti su un neologismo emergente nel lavoro: i rischi psico-sociali (e organizzativi) con riflessioni a partire dal progetto COMPARISK dell'Università di Bordeaux.

Il neologismo: RPS associa il termine rischio (danno eventuale più o meno prevedibile) con l'aggettivo psicosociale, un termine nel quale si legano i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell'impresa, delle persone che vi lavorano, una sorta di neologismo che designa una nuova categoria di rischi legati a fenomeni di trasformazione del lavoro causati dall'intensificazione, dalla precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall'introduzione di nuove tecnologie²⁰. A questa, occorre aggiungere una premessa ulteriore: la prospettiva rovesciata ovvero l'approccio alla patologia dell'organizzazione. Nel senso che la dialettica prescelta benessere - stress lavoro correlato e la riconducibilità del tema al rischio psico-sociale (e organizzativo) nel diritto del lavoro è rovesciata rispetto a quella del *pursuit of happiness* essendo qualificata da una approccio specifico alle patologie del funzionamento del rapporto (e non del contratto) nel diritto del lavoro.

Considerando scontate le (macro) chiavi di accesso al tema di oggi, ovvero la considerazione del *contesto* in materia di riforme del lavoro, conviene soffermarsi su questioni diverse, altrettanto impegnative. Con riguardo al tema dei RPS, ad esempio, non può non porsi la domanda se il confronto tra lavoro pubblico e lavoro privato si qualifichi per una parificazione dei trattamenti (e dei relativi strumenti) o per un suo allontanamento. Il tema del benessere dovrebbe essere comune e trattato in modo tale da garantire efficacia di azione a prescindere dalla natura giuridica del datore di lavoro. Le linee di politica del diritto, al riguardo sono diverse: nel lavoro pubblico esiste una sorta di iper-regolazione priva di un coordinamento progettuale di base; nel lavoro privato (come dimostra il silenzio del *Jobs Act* sullo specifico punto nonostante l'immensa quantità di temi trattati) è manifesta la disattenzione di fatto (e forse) di diritto.

La disposizione cardine in materia è l'eccezione che conferma la regola di sistema: esiste l'art 21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità nel lavoro pubblico che ha modificato l'art. 7 del d. lgs. 165/2001 nel senso che

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al

²⁰ L. Lerouge, "Les risques psychosociaux reconnus par le droit: le couple 'dignité-santé'", in: *Risques psychosociaux au travail*, a cura di L. Lerouge, Paris, L'Harmattan, 2009, p. 9.

genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La questione più interessante per il tenore della discussione di oggi mi pare però diversa da quella del diritto e le regole vigenti. Nel senso che è legittimo chiedersi se questa è l'unica dimensione rilevante.

Dilemmi interpretativi e intersezioni disciplinari necessarie rendono il tema ostico per i giuristi del lavoro, ampiamente approfondito da discipline altre (organizzative, mediche e psicologiche), che rimangono poco inclini al confronto interdisciplinare. Anche se complessa, è solo la più semplice, quella di più immediata evidenza, seppur nella complessità delle questioni poste a partire dalla questione non banale dell'entrata in vigore di quella parte dell'art. 28 del testo unico di salute e sicurezza in Italia nel 2008, quella relativa allo stress lavoro-correlato. Senza approfondire i singoli passaggi argomentativi che dalla ricostruzione esegetica arriva a tracciare una prospettiva di politica del diritto sullo specifico punto. Si è arrivati nel tempo a formulare una proposta di metodo per attribuire rilevanza giuridica al tema, senza cadere nel bisogno dell'esegesi di ogni singola disposizione esistente nell'ordinamento giuridico: il passaggio dal *genus* a *species* dal punto di vista teorico e (forse) come tecnica di regolamentazione possibile. Nel senso che se *mobbing* è la parola "per dirlo" si arriva al neologismo "per sintetizzarlo". I RPS sono la traduzione matura di quel disagio al lavoro che tante sinergie disciplinari continua ad attrarre, un fenomeno oggettivamente complesso, ma importante, solo obiettivamente svalutabile da un eccesso di rilevanza alla percezione soggettiva e non certo pensabile come tema da lotta di classe trasformata, ma piuttosto come un'attenzione all'eccesso di individualismo e l'isolamento dei lavoratori e delle lavoratrici che connotano l'attualità del lavoro²¹. Non è un caso che la categoria (poco giuridica) di riferimento è quella di disagio al lavoro in cui si sintetizzano questioni di valori (il valore del lavoro, il valore della persona, la tutela dei diritti) e le vicende dell'impresa, dell'organizzazione.

Se si condivide l'assunto di base, la precisa opzione di politica del diritto alla base della riflessione, ovvero la valorizzazione della nozione di salute in senso ampio e sociale così come contenuta nel Preambolo della costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, si può attribuire una fisionomia precisa ai RPS attraverso la valorizzazione della *costrittività organizzativa*.

Rileggendo una circolare dell'INAIL del 2002 (dichiarata illegittima dalla magistratura amministrativa) emerge che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo.

21 A. Loffredo, "Il mobbing", in: *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. Rusciano e G. Natullo, Torino, UTET, 2007, p. 531.

L'istituto sostiene un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere *non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale* (siano esse tabellate o non ai fini della malattia professionale), *ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative*. Le più ricorrenti sono riportate di seguito, in un elenco che riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili: marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati, prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto, prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici, impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie, inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro, esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale, esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Da questa ricomposizione pare emergere una questione generale strettamente giuridica e di estremo interesse per i ricercatori: la modificazione delle categorie dogmatiche di riferimento, tradizionali, della disciplina, chiamata in questa zona di confine a intersecare il diritto della salute e sicurezza sul lavoro, il diritto previdenziale e il diritto antidiscriminatorio. Se non benefici economici (salvo il riferimento ad alcune ricerche sui costi del *mobbing* non è lecito andare), dall'insieme di connessioni da portare a sistema, emergono sicuramente benefici di carattere sistematico esprimibili in termini di semplificazione dei processi definitivi, oramai scontata la fallacia delle strategie volte a svalutare l'emergere stesso di nuovi fenomeni legati all'equilibrio psico-sociale delle persone che lavorano. Il bisogno di trattazione unitaria dei fenomeni socialmente complessi potrebbe trovare una risposta appagante nel recupero della nozione di "costrittività organizzativa" che tanto somiglia al concetto di *charge psychosociale* utilizzato come categoria di sintesi in Belgio e che in Italia consentirebbe di ragionare in modo giuridicamente compiuto sulle cause lavorative dei fenomeni riconducibili ai RPS e non sulle conseguenze patologiche delle stesse (in sede di risarcimento danno, ad esempio). Un apporto nazionale alla ricerca dei colleghi di Bordeaux potrebbe essere proprio questo: la proposta di inversione di tendenza, da *genus a species* dal punto di vista teorico, traducibile in questione metodologica procedurale generale nel valore sistematico attribuito (*rectius*: attribuibile) al *genus*.

Non paiono esservi dubbi sulla modifica del paradigma del diritto del lavoro letto attraverso il modello di *pursuit of happiness*, un modello posto di fronte alla crisi della generale funzione di tutela del diritto del lavoro generalmente (e genericamente) attribuita alle riforme più recenti della disciplina. La domanda ricorrente (forse ossessiva) è come misurare la "quantità" del lavoro con un'attenzione

particolare al mercato e all'incremento dei posti di lavoro. Assente una domanda diversa ovvero come misurare la "qualità" del lavoro (fatta salva l'intersezione con la dimensione del pubblico impiego in via di riorganizzazione con una serie di ipocrisie sulle quali non ci si può soffermare in questa sede). Sembra che, da un diritto che pare aver ridotto la capacità di trasformare il lavoro nel senso della valorizzazione della felicità, dei diritti umani, anche attraverso il solido legame con il principio di eguaglianza e la tutela della salute, arrivi un diverso segnale.

Una provocazione per chi scrive: *Felicità di un lavoro?* Riduttivo certo, ma evocativo di una parabola che comunque merita di essere ricordata proprio perché, superando l'equivoco semiotico, rimanga almeno una traccia della dimensione del lavoro in trasformazione nella discussione sulle politiche della felicità!