

Riccardo Del Punta è Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Firenze.

Donata Gottardi è Professoressa ordinaria di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Verona.

Roberta Nunin è Professoressa ordinaria di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Trieste.

Michele Tiraboschi è Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da Maurizio Del Conte e Michele Tiraboschi

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*

Euro 40,00

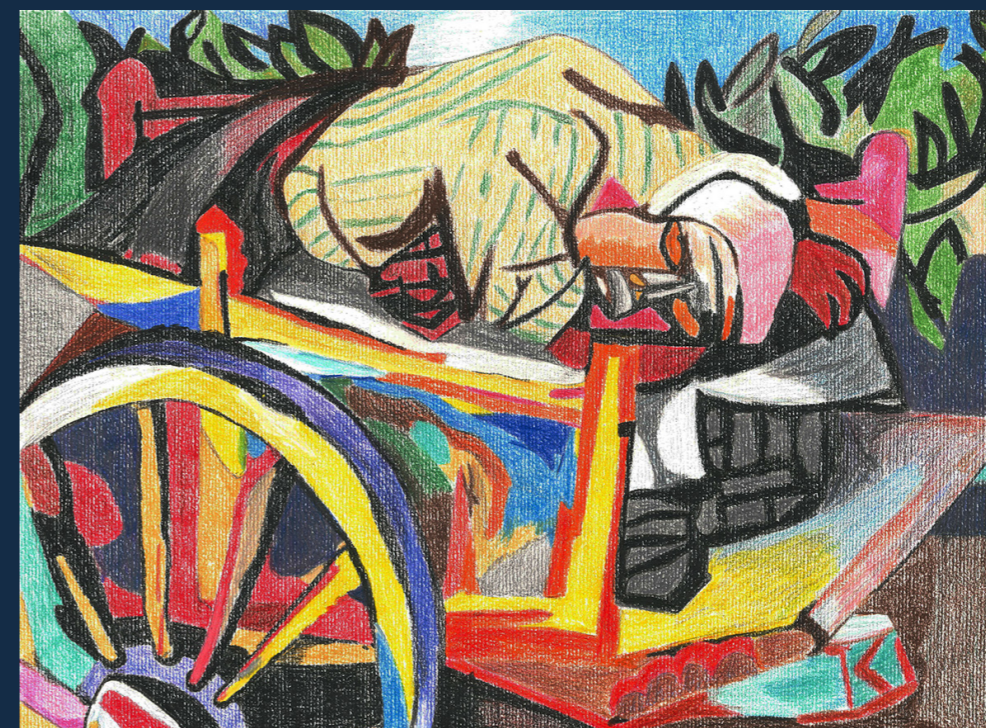


Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali

Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali

a cura di

**Riccardo Del Punta, Donata Gottardi,
Roberta Nunin, Michele Tiraboschi**



Il volume analizza, da una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali, il tema della salute e del benessere dei lavoratori, con particolare riferimento alle implicazioni dei cambiamenti tecnologici e demografici sulla organizzazione del lavoro e sulle possibilità di permanenza e di rientro al lavoro di una parte sempre più rilevante della popolazione attiva. Attraverso l'analisi del quadro legislativo, della giurisprudenza e della contrattazione collettiva, il volume offre, grazie alle diverse declinazioni di indagine adottate dagli autori dei contributi raccolti, uno spaccato sulle nuove frontiere di tutela della salute e del benessere della persona nel mercato del lavoro che cambia.

Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali

Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali

a cura di
Riccardo Del Punta, Donata Gottardi,
Roberta Nunin, Michele Tiraboschi

L'immagine di copertina – libera rielaborazione dell'opera Carrettiere siciliano addormentato di Renato Guttuso a cura di Lavinia Serrani – intende richiamarsi alla tematica della salute e del benessere del lavoratore oggetto di questo volume in una duplice prospettiva. Da un lato, in controtendenza rispetto alla retorica di una certa estetica del lavoro – sbeffeggiata dal Prevert di Sforzo umano – che vuole idealizzata l'attività lavorativa in un «bel giovane sorridente ritto sulla sua gamba di gesso o di pietra e che mostra grazia ai puerili artefici dello scultore», quando in realtà è svolta da persone con «cinto ernario» e con «l'odore del proprio lavoro», l'immagine richiama alla mente la fatica del lavoro e al contempo il riposo ristoratore, al centro delle discipline di tutela della salute e sicurezza del lavoratore sin dagli albori della materia. Dall'altro, il soggetto evoca nell'osservatore una delle immagini più iconiche dell'emergenza epidemiologica relativa al Covid-19 sul fronte lavoristico, quella della infermiera esausta addormentata sulla scrivania alla fine del suo turno: con questo parallelo si vuole, quindi, tributare un sentito omaggio agli sforzi di chi con il proprio impegno ha dato e dà il senso della fusione tra etica ed estetica del lavoro che traspare dall'immagine.

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE e MICHELE TIRABOSCHI**

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zealand*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2020 ADAPT University Press (www.adapt.it)

ISBN 978-88-31940-38-2

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali

a cura di

**Riccardo Del Punta, Donata Gottardi,
Roberta Nunin, Michele Tiraboschi**

INDICE-SOMMARIO

Introduzione di Emanuele Dagnino, Marco Peruzzi, Paolo Tomassetti..... XI

Sezione I

DISABILITÀ, ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI E LICENZIAMENTI

Il licenziamento del lavoratore disabile *di Barbara de Mozzi*..... 3

Il licenziamento illegittimo del lavoratore inidoneo/disabile alla luce del diritto antidiscriminatorio *di Marco Peruzzi* 25

Inidoneità al servizio, malattia e licenziamento nel pubblico impiego privatizzato, anche alla luce della disciplina dei nuovi contratti collettivi di comparto *di Elena Pasqualetto* 43

La giurisprudenza nazionale a tutela del lavoratore disabile tra divieti di discriminazioni e obbligo di soluzioni ragionevoli *di Roberta Bono* 67

Sezione II

BENESSERE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Benessere, madre lavoratrice e vita familiare. Alcune considerazioni a margine della direttiva europea 2019/1158/CE *di Micaela Vitaletti*..... 85

Sanità: contrattazione collettiva nazionale e profili organizzativi orari, all'epoca dell'emergenza sanitaria *di Stefania Buoso* 105

Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali *di Samuele Renzi*..... 119

Indice

Orario di lavoro, benessere dei lavoratori e produttività aziendale: tra legge, contrattazione collettiva e spunti giurisprudenziali <i>di Marianna Russo</i>	137
Lo stress lavoro-correlato nel settore bancario <i>di Francesco Gadaleta</i>	156

Sezione III

**SALUTE E BENESSERE SUL LAVORO:
IL SOSTEGNO PUBBLICO**

La responsabilizzazione delle imprese attraverso la valorizzazione della componente formativa dei sistemi di <i>workfare</i> : dal reddito di cittadinanza al “reddito di formazione” <i>di Carlo Valenti</i>	173
Reinserimento e continuità lavorativa dopo infortunio o malattia professionale: il ruolo dell’Inail nell’organizzazione dell’ambiente di lavoro <i>di Stefano Maria Corso</i>	188
Alla ricerca di un inquadramento giuridico per il <i>caregiver</i> familiare <i>di Giovanna Pistore</i>	205
<i>Notizie sugli autori</i>	221

Introduzione

di Emanuele Dagnino, Marco Peruzzi, Paolo Tomassetti

Al pari dell'innovazione tecnologica, le dinamiche demografiche in atto stanno producendo importanti modificazioni all'interno del mercato del lavoro e delle organizzazioni produttive, incidendo in maniera rilevante sulla posizione dei singoli lavoratori e sulla sostenibilità stessa dei moderni sistemi di welfare. L'invecchiamento della popolazione, i percorsi lavorativi sempre più lunghi e frammentati, l'esplosione delle malattie croniche, le nuove malattie professionali e i nuovi rischi per la salute comportano, in uno con la crisi dei sistemi pubblici di welfare e con un persistente divario nella partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne, l'esigenza di una diversa e rinnovata attenzione alla tematica della salute e del benessere dei lavoratori, quale chiave per garantire sostenibilità e produttività del lavoro.

In questa ottica, affrontare il tema della salute e del benessere dei lavoratori significa, per il legislatore, gli interpreti e gli operatori, interessarsi delle possibilità di permanenza e di rientro al lavoro di una parte sempre più rilevante della popolazione attiva, le cui opportunità di partecipazione al mercato del lavoro possono essere compromesse da condizioni di salute che incidono sulla piena capacità lavorativa e da aumentati oneri di cura di familiari e congiunti, anche a fronte della inadeguatezza dei servizi pubblici e dei mercati delle professionalità di assistenza alla persona e tenendo conto del permanente squilibrio nella allocazione di tali oneri tra donne e uomini. Significa allo stesso tempo interessarsi della maggiore produttività delle aziende, che non solo si trovano a gestire le conseguenze di questi processi nei contesti organizzativi, ma che in misura crescente stanno puntando, con esiti non ancora chiari e definitivi, sul welfare e sul *wellness* aziendale quali leve di competitività.

A conferma della centralità del tema, tanto il legislatore, quanto le parti sociali e le aziende – spesso per il tramite della contrattazione collettiva e

dei sistemi bilaterali – hanno intrapreso un percorso di politiche e azioni volte alla tutela e promozione della salute e del benessere nei contesti di lavoro in questa ampia prospettiva, la cui centralità è affiorata definitivamente dalla latenza nel pieno della pandemia da Covid-19, acquisendo un significato nuovo. La dimensione del welfare negoziale e bilaterale non solo ha consentito di fronteggiare le conseguenze economico-sociali della crisi epidemiologica, ma è stata anche uno dei fattori abilitanti della ripresa della normalità produttiva e sociale. Il che induce a ritenere che, nella società del rischio, sistemi di welfare e di relazioni industriali maturi possano contribuire a ridurre la vulnerabilità dei lavoratori e dei contesti produttivi davanti a shock economico-sociali della portata di quello che stiamo vivendo.

Con l'ambizione di affrontare queste tematiche attraverso l'approfondimento dei molteplici aspetti di interesse per il diritto del lavoro e le relazioni industriali, il presente volume raccoglie le ricerche di un gruppo di giovani studiosi presentate e discusse con i quattro curatori a Verona (nei giorni 24 e 25 gennaio 2020), in una fase intermedia di elaborazione.

La prima sezione, intitolata *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e licenziamenti*, affronta il nodo cruciale della tutela del lavoratore inidoneo e/o disabile di fronte al rischio di licenziamento. I contributi evidenziano le numerose problematiche derivanti dalla frammentazione del quadro normativo e la necessità di una ricomposizione sistematica delle fonti. In tale prospettiva, comuni punti di partenza sono, da un lato, la individuazione dei *corpus* regolativi da coordinare, in particolare quelli concernenti la disciplina dei licenziamenti, la tutela prevenzionistica, il collocamento mirato e, soprattutto, i divieti di discriminazione; dall'altro, la valorizzazione dell'impatto del diritto antidiscriminatorio di matrice europea, soprattutto delle nozioni di disabilità e di accomodamenti ragionevoli, adottate dalla convenzione ONU del 2006 e trasfuse nel diritto UE a seguito della ratifica del 2010 da parte dell'Unione. Come osserva Roberta Bono, proprio l'affermarsi del modello biopsicosociale di disabilità, sotteso a dette nozioni, ha contribuito al dispiegarsi della forza espansiva della disciplina antidiscriminatoria in questo ambito.

Se i contributi sviluppano la propria analisi muovendo da questi comuni punti di partenza, d'altra parte le soluzioni e prospettive di interpretazione a cui approdano sono molto diverse, soprattutto per quanto riguarda la

qualificazione del licenziamento illegittimo del lavoratore inidoneo e l'individuazione del relativo regime sanzionatorio.

Sull'argomento, Barbara de Mozzi (*Il licenziamento del lavoratore disabile*) prospetta soluzioni interpretative plurali e differenziate a seconda delle specificità dei casi. In linea generale, d'altra parte, l'autrice ritiene che, ove il datore non abbia affatto rifiutato di introdurre i ragionevoli accomodamenti, ma, pur avendoli introdotti, abbia ritenuto (errando) inidoneo il lavoratore, il licenziamento non possa essere qualificato come discriminatorio, bensì ingiustificato, con conseguente applicazione (nel suo campo di incidenza) dell'articolo 18, comma 7, cioè di una tutela reintegratoria solo attenuata.

Diversamente, il ragionamento di Marco Peruzzi (*Il licenziamento illegittimo del lavoratore inidoneo/disabile alla luce del diritto antidiscriminatorio*), imperniato sul ruolo delle causali scriminanti di cui all'articolo 4, direttiva 2000/78/CE, nella costruzione delle fattispecie e sul collegamento tra le stesse e l'obbligo di accomodamenti ragionevoli, si spinge ad affermare la natura discriminatoria del licenziamento illegittimo del lavoratore inidoneo, con applicazione del relativo regime di tutela, ogniqualvolta trattisi di inidoneità ricollegabile all'ampia nozione di disabilità summenzionata, quindi derivante dall'interazione tra una menomazione fisica, mentale o psichica duratura e una barriera presente nell'ambiente lavorativo. In particolare, secondo Peruzzi, il concetto di "difetto di giustificazione", indicato nella formulazione normativa sia dell'articolo 18 Stat. lav. sia del decreto legislativo n. 23/2015, dovrebbe tradursi in termini di mancato perfezionamento della causale scriminante di cui all'articolo 4, determinabile anche, ma non solo, da un mancato adempimento dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli.

Roberta Bono (*La giurisprudenza nazionale a tutela del lavoratore disabile tra divieti di discriminazioni e obbligo di soluzioni ragionevoli*) perviene, invece, alla conclusione che il licenziamento del lavoratore inidoneo sia illegittimo, ma non discriminatorio (con applicazione dell'articolo 18, comma 7, Stat. lav., ovvero dell'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 23/2015) in tutti quei casi in cui il giudice accerti l'insussistenza del presupposto giustificativo oggettivo consistente nella asserita inabilità/disabilità del lavoratore, essendo costui invece rimasto idoneo allo svolgimento della mansione cui era stato originariamente assegnato.

Il punto di confronto evidenziato non esaurisce i molteplici percorsi tematici e argomentativi in cui si articolano e differenziano i contributi di questa prima sezione. Ciascuno illumina anche propri punti di interesse, come, ad esempio, il rilievo per il tema d'indagine di questioni correlate al periodo di comperto.

Si distingue per le specificità dell'ambito analizzato il contributo di Elena Pasqualetto (*Inidoneità al servizio, malattia e licenziamento nel pubblico impiego privatizzato, anche alla luce della disciplina dei nuovi contratti collettivi di comparto*), che esamina il tema della tutela del lavoratore di fronte al rischio di licenziamento in caso di inidoneità a servizio e malattia, nel pubblico impiego privatizzato, ponendo particolare attenzione alla disciplina dei nuovi contratti collettivi di comparto. L'autrice rileva come, in tale contesto, legislatore e parti sociali tentino di creare le condizioni affinché l'impiegato possa lavorare in un contesto sereno, che gli consenta sia di conciliare la vita lavorativa con quella privata, sia di affrontare con relativa tranquillità la malattia, alla quale sono invero dedicate regole che si possono definire abbastanza generose, specie nel confronto con quelle del settore privato. Normativa e contrattazione collettiva si spingono sino ad occuparsi del licenziamento legato alle condizioni di salute e di idoneità al servizio, ma lo fanno in modo non organico e senza chiarire come le regole "speciali" per il pubblico impiego vadano integrate con quelle del diritto del lavoro comune. Anticipando una delle conclusioni cui conduce l'analisi di Pasqualetto, si può dire che il licenziamento del dipendente pubblico per uno degli eventi qui in esame costituisce giuridicamente un'eventualità del tutto remota. La assai scarna giurisprudenza sul punto comprova non solo che è molto raro che un dipendente pubblico venga licenziato per ragioni attinenti, in vario modo, al suo stato di salute e di capacità lavorativa, ma soprattutto che, se alla cessazione del rapporto di lavoro per una di queste ragioni si può arrivare, ciò non è previsto tuttavia che avvenga in conseguenza di un licenziamento, bensì di quella risoluzione automatica del rapporto che costituisce l'esito ultimo della procedura di mobilità e di collocamento in disponibilità di cui agli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo Unico del pubblico impiego, d'ora in poi TUPI).

La seconda sezione, intitolata *Benessere e organizzazione del lavoro*, raccoglie contributi che da diverse prospettive di ricerca e con molteplici

declinazioni e metodologie di indagine indagano il tema del rapporto tra benessere e organizzazione del lavoro.

Il contributo di Micaela Vitaletti (*Benessere, madre lavoratrice e vita familiare. Alcune considerazioni a margine della direttiva europea 2019/1158/CE*) sviluppa la sua analisi con riferimento in particolare al benessere della madre lavoratrice a partire da quanto previsto dalla direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. A questo proposito, l'autrice inserisce l'intervento in sede europea nel contesto di un processo di revisione delle politiche di promozione della lavoratrice madre che, rispetto al mero assecondamento dello specifico ruolo familiare riconosciuto alla madre, si interessa oggi anche del bilanciamento degli oneri di cura tra i genitori, «sul presupposto che le norme di protezione volte a “differenziare” il ruolo materno abbiano rappresentato in realtà un fallimento in termini occupazionali femminile». Definito l'inquadramento teorico e costituzionale della asimmetria di tutele tra la madre lavoratrice e l'altro genitore, fondato sulla essenziale funzione della madre nella costruzione del legame filiale, si sottolinea come la disciplina che ne è derivata abbia in parte ottenuto l'effetto indesiderato di isolamento della madre. In questo contesto, la direttiva concretizza nelle sue disposizioni l'idea che la parità di genere e il benessere della madre lavoratrice possano ottenersi per il tramite di una allocazione degli oneri di cura dei figli sulla coppia genitoriale. Così ricostruito il quadro di riferimento e le sue basi concettuali, l'autrice passa in rassegna i contenuti della direttiva mettendoli in comunicazione con gli interventi normativi che negli ultimi anni hanno insistito sulle tematiche di interesse nel contesto interno. Ad esito di tale analisi, l'autrice si sofferma sugli effetti della reinterpretazione delle politiche relative alla cura filiale nel contesto di lavoro, evidenziando come esse ottengano senza dubbio, tramite la ridefinizione sul piano della coppia genitoriale degli oneri di cura, il riconoscimento del ruolo e della funzione dell'altro genitore assecondando processi di cambiamento sociale in atto, ma tendano a prescindere da quei «caratteri di autonomia della madre lavoratrice che non escluderebbero affatto il progetto di genitorialità, ma che consentirebbero di individuare la stessa, come soggetto indipendente, all'interno di quel progetto».

Il contributo di Stefania Buoso (*Sanità: contrattazione collettiva nazionale e profili organizzativi orari, all'epoca dell'emergenza sanitaria*) interpreta la tematica del benessere e dell'organizzazione del lavoro nel

contesto di una analisi di taglio settoriale, anche alla luce della situazione determinatasi a seguito dell'emergenza epidemiologica del c.d. Covid-19, e valorizzando la dimensione contrattuale-collettiva. In quest'ottica, il contributo si concentra dapprima sui profili organizzativi-orari della prestazione di lavoro nel comparto della sanità: ricostruite brevemente le vicende, anche di interesse europeo a fronte della procedura di infrazione avviata contro l'Italia nel 2011, della regolazione dell'orario di lavoro, l'analisi si interessa dei contenuti della disciplina collettiva. A questo proposito si individua una declinazione del concetto di flessibilità organizzativa con riferimento agli orari di lavoro, particolarmente ispirata alla continuità e alla rilevanza pubblica del servizio, laddove, invece, la dimensione della flessibilità in favore del lavoratore trova un riconoscimento assai limitato. Al fine di meglio indagare quest'ultima dimensione, la riflessione si sposta dalla organizzazione oraria dell'attività lavorativa all'analisi degli «istituti contrattuali che profilano l'esistenza di “altri tempi”», così da valutare «il ruolo svolto dalla fonte contrattuale-collettiva e se questa possa manifestarsi come vera portatrice di un innalzamento del grado di flessibilità favorevole ai lavoratori». Ad esito della propria analisi, l'autrice sottolinea come, nonostante la contrattazione collettiva di comparto abbia mostrato alcuni importanti segni di evoluzione nell'ottica della tutela del benessere dei lavoratori, si prospetti come necessaria nella fase post-pandemica una programmazione organizzativa diretta al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori tramite un più corretto bilanciamento tra flessibilità datoriale e flessibilità nell'interesse dei lavoratori.

La tematica del benessere dei lavoratori dal punto di vista organizzativo è oggetto del contributo di Samuele Renzi (*Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*), nella specifica prospettiva dei rischi psicosociali a fronte dei processi di digitalizzazione del lavoro. Dopo un inquadramento della tematica all'interno dei processi di trasformazione tecnologica e organizzativa, l'autore concentra la propria attenzione sulla modalità del c.d. lavoro agile. Lo fa, dapprima, segnalando quale cifra caratterizzante della modalità di lavoro ai fini della riflessione quella della destrutturazione spazio-temporale della prestazione e rilevandone i rischi psicosociali connessi. Procedo, quindi, con una analisi della disciplina sul lavoro agile passando attraverso i diversi presidi che, anche grazie ad una lettura integrata con le altre normative rilevanti, sono posti a tutela del lavoratore. Si segnalano, a questo proposito, questioni fondamentali relativamente al rapporto tra organizzazione, esercizio dei poteri datoriali e alloca-

zione delle responsabilità di tutela individuando le difficoltà di gestione di questi profili a fronte delle peculiari caratteristiche della prestazione in lavoro agile, nonché con riferimento all'inquadramento e alla capacità di tutela del c.d. diritto alla disconnessione di cui si riconosce l'utilità, evidenziandone al contempo l'insufficienza quale risposta al complesso di rischi cui è esposto il lavoratore. Ad esito della disamina, passando ad un registro propositivo, l'autore torna sul rapporto tra poteri (datoriali) e libertà (nell'organizzazione del lavoro) al fine di prefigurare, rispetto alla fluidità attuale, l'esigenza di una maggiore attenzione alla determinazione di caratteristiche dell'organizzazione del lavoro agile, anche attraverso la contrattazione collettiva, in modo tale da rispondere alle esigenze di tutela del lavoratore, senza comprometterne, per quanto possibile, autonomia e discrezionalità nell'esecuzione della prestazione.

Alcuni degli aspetti affrontati dal contributo di Samuele Renzi, ritornano, con differenti declinazioni di indagine, nelle riflessioni proposte da Marianna Russo e Francesco Gadaleta.

Il contributo di Marianna Russo (*Orario di lavoro, benessere dei lavoratori e produttività aziendale: tra legge, contrattazione collettiva e spunti giurisprudenziali*) affronta il tema del rapporto tra organizzazione e benessere e salute dei lavoratori nella specifica dimensione della gestione dei tempi di lavoro e di riposo, includendo all'interno della riflessione anche l'importante ricaduta di tale dinamica in termini di produttività del lavoro. Definita la tematica oggetto di analisi, tanto con riferimento al rapporto tra organizzazione degli orari e salute psicofisica, quanto rispetto alle interazioni tra orario di lavoro e produttività, il contributo definisce l'impostazione metodologica dell'analisi che si declina, oltre che sul profilo legale, anche sul ruolo della contrattazione collettiva e sugli spunti offerti dalla giurisprudenza. Tale framework d'analisi viene applicato ad alcuni profili organizzativi particolarmente rilevanti nella definizione di quel rapporto virtuoso tra organizzazione degli orari, benessere e produttività oggetto di indagine. Si tratta, nello specifico: degli aspetti relativi alla gestione dei turni di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi di preavviso e alla definizione di un preavviso ragionevole; alla garanzia e alla implementazione del c.d. diritto alla disconnessione, entro e oltre i confini del lavoro agile; e, infine, alla armonizzazione – ovvero alla conciliazione tra esigenze aziendali e istanze dei lavoratori – dell'orario di lavoro, soprattutto rispetto a situazioni di vulnerabilità in cui sussiste il diritto ad accomodamenti ragionevoli. Tale panoramica

consente all'autrice non soltanto di individuare «piste di riflessione e utili indicazioni per riconoscere alcune tra le insidie più intricate in materia di orario di lavoro», ma anche di meglio apprezzare il ruolo che la contrattazione collettiva è chiamata a giocare nella promozione di misure atte a concretizzare il circolo virtuoso oggetto della riflessione.

Infine, Francesco Gadaleta (*Lo stress lavoro-correlato nel settore bancario*) approfondisce in una dimensione settoriale la tematica dello stress lavoro-correlato, «sulla premessa che esistono fattori di rischio specifici di tale settore, che, a loro volta, necessitano di valutazioni e misure di prevenzione particolari». Inquadrato il fenomeno dello stress lavoro-correlato e il quadro normativo di riferimento, l'autore si concentra, in particolare, sulle problematiche interpretative scaturenti dalla definizione di stress lavoro-correlato recepita nell'ordinamento, attraverso una analisi delle fonti rilevanti ai diversi livelli (dalla dimensione europea alle fonti secondarie, quali le linee guida Inail del 2011) e della loro evoluzione. Poste tali premesse, il contributo affronta nello specifico i fattori di rischio propri del settore bancario con riferimento alle condizioni di stress connesse all'attività lavorativa, distinguendo sulla base degli studi in materia, tra rischi relativi al contenuto del lavoro (es. rischio da rapina, pressioni commerciali, picchi di carico lavorativo e carico emotivo connesso al rapporto con la clientela) e rischi relativi al contesto lavorativo (es. scarsa comunicazione, scarso controllo sui ritmi di lavoro, carenza di supporto dai superiori e mancata chiarezza dei criteri di carriera). Definiti i fattori di rischio propri del settore analizzato, l'autore si interessa del ruolo svolto dalla contrattazione collettiva, con particolare riferimento all'accordo nazionale sulle politiche commerciali del 2017 stipulato da ABI e controparti sindacali e agli accordi aziendali che sull'impronta di tale accordo nazionale si sono interessati della materia tramite diverse iniziative. A fronte di tale analisi, il contributo si chiude con alcune considerazioni conclusive relative al riconoscimento di una necessaria ma controllata indeterminatezza della definizione legale di stress lavoro-correlato e alla fondamentale importanza di una attenzione a livello settoriale che, tramite la contrattazione collettiva, possa rispondere alle specifiche esigenze di tutela scaturenti dalle condizioni di lavoro proprie del settore.

La terza sezione, dal titolo *Salute e benessere sul lavoro: il sostegno pubblico*, affronta il tema centrale del ruolo del sostegno pubblico nella promozione della salute e del benessere dei lavoratori.

Il contributo di Carlo Valenti (*La responsabilizzazione delle imprese attraverso la valorizzazione della componente formativa dei sistemi di workfare: dal reddito di cittadinanza al “reddito di formazione”*), in particolare, si occupa del nodo della responsabilizzazione delle imprese attraverso la valorizzazione della componente formativa dei sistemi di *workfare*. Il dibattito sull’importanza di introdurre in Italia un reddito di sussistenza garantito per legge volto a intervenire efficacemente sul piano socioeconomico si è recentemente concretizzato nell’istituzione del c.d. reddito di cittadinanza, una misura che, secondo quanto affermato dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, si prefigge come obiettivo non solo la lotta alla povertà e la semplificazione del sistema assistenziale, ma anche una complessiva riforma sotto il profilo del reinserimento nel mondo del lavoro. Nonostante l’innegabile necessità di affrontare queste tematiche, il contributo mette in luce come la strada ad oggi percorsa abbia più volte sollevato diverse perplessità circa la realizzabilità dei numerosi obiettivi prefissati e la farraginosità delle tempistiche e delle modalità di attuazione, portando in definitiva a dubitare che il cospicuo stanziamento di risorse si possa concretizzare in un risultato altrettanto incisivo sul tasso occupazionale. In tale prospettiva, l’autore si concentra sull’efficacia complessiva dell’istituto, valutando soluzioni alternative che coinvolgano direttamente le imprese mediante misure che incentivino l’investimento nello sviluppo professionale dei beneficiari. Essendo il tema della salute e del benessere dell’individuo, sia esso in cerca di lavoro che già occupato, un aspetto centrale delle politiche di welfare e *workfare*, le proposte in questione intendono fornire spunti utili per un intervento sul piano socioeconomico volto a combattere le condizioni di disagio e di isolamento dal tessuto produttivo mediante quello che l’autore definisce come un concreto «assistenzialismo produttivo».

Specularmente, il contributo di Stefano Maria Corso (*Reinserimento e continuità lavorativa dopo infortunio o malattia professionale: il ruolo dell’Inail nell’organizzazione dell’ambiente di lavoro*) analizza il ruolo dell’Inail nell’organizzazione degli ambienti di lavoro in funzione di agevolare il reinserimento dei lavoratori e promuovere la continuità lavorativa a fronte di infortunio o malattia professionale. Nel rispetto del dovere di cooperazione datoriale al conseguimento degli obiettivi di tutela prevenzionistica, il contributo mette in evidenza la funzione essenziale che l’Istituto svolge, in particolare, nella ricerca degli accomodamenti ragionevoli e nell’organizzazione dell’ambiente di lavoro, anche attraverso la promozione di progetti personalizzati appositamente finanziati. Muo-

vendo da una disamina dei più importanti e recenti approdi giurisprudenziali, nazionali e comunitari, circa l'adeguatezza e proporzionalità degli interventi di «organizzazione della sicurezza» posti a carico del datore di lavoro, l'autore si sofferma sulle nuove opportunità introdotte dall'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, quale tassello di un vero e proprio modello “partecipato” – previo l'auspicato coinvolgimento anche delle associazioni datoriali e dei lavoratori, dei patronati e degli enti bilaterali – di valutazione, ricollocamento e valorizzazione della persona nell'ambiente di lavoro.

Il contributo di Giovanna Pistore (*Alla ricerca di un inquadramento giuridico per il caregiver familiare*), infine, si propone di delineare uno statuto protettivo per il c.d. *caregiver*, che risponda ai suoi molteplici bisogni inerenti alla garanzia di un reddito, alla tutela della sicurezza e alla valorizzazione dell'attività svolta dal punto di vista pensionistico. Partendo dalla disamina della normativa esistente, il contributo si interroga su quali adattamenti possano essere apportati per rispondere alle plurime istanze di tutela, nell'intreccio costante tra diritto del lavoro, diritto civile e diritto previdenziale. Sul fronte latamente retributivo, l'autrice mette in luce la necessità di distinguere tra le diverse situazioni di cura, indicando quelle il cui sostegno economico dovrebbe essere rimesso allo Stato e i casi, invece, la cui protezione richiederebbe una revisione del diritto di famiglia. Per quanto riguarda la tutela di salute e sicurezza e della posizione contributiva, la valenza fondamentale dei beni in gioco ha invece indirizzato la ricerca secondo una prospettiva unitaria. Sotto il primo profilo, l'autrice ipotizza dei possibili adattamenti della disciplina del TUSL, attraverso un intervento della rete sociosanitaria. Relativamente alla posizione previdenziale, il contributo evidenzia le aporie del c.d. “Fondo Casalinghe”, che lo rendono tuttora strumento inadatto alla valorizzazione trasversale dei compiti di cura familiare.