

L'art. 37 della Costituzione, al I comma, afferma il principio secondo cui "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

La L. n. 53/2000 ha dato concreta attuazione alla norma costituzionale per la realizzazione di un modello di organizzazione del lavoro orientato alla flessibilità ed equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, improntato a principi di solidarietà sociale per il sostegno della maternità e paternità. In particolare, gli artt. 1 e 9 della L. n. 53/2000 prevedono misure dirette a garantire la piena tutela della donna lavoratrice e nel contempo a salvaguardare il suo ruolo essenziale nella famiglia.

Recentemente, sul punto si è pronunciato anche il Comitato economico e sociale europeo al fine di "conciliare più agevolmente l'attività professionale e le responsabilità familiari" delle lavoratrici e dei lavoratori, emanando un proprio parere orientato a promuovere tra gli Stati dell'Unione Europea l'adozione di misure concrete, tra le quali l'utilizzazione dell'orario flessibile o comunque il ricorso ad un'articolazione della prestazione lavorativa compatibile con la cura dei figli (cfr. Parere n. 16/2008 del 22 aprile 2008 in G.U. Unione Europea 19.08.2008, n.211).

Sulla base dei principi esposti, la Direzione generale per l'attività ispettiva ha ritenuto che "nell'ordinamento vigente vi sia un tendenziale riconoscimento di un obbligo, a carico del datore di lavoro, di valutare la possibilità, secondo canoni di correttezza e buona fede, di assegnare i dipendenti a turni di lavoro compatibili con le loro qualificate e comprovate esigenze familiari, specie quando la determinazione di un particolare orario di lavoro non comporti per l'azienda apprezzabili difficoltà organizzative. Si osserva, infatti, come l'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro, rientrando nella libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost., vada esercitato proprio nel rispetto dei canoni di correttezza e buona fede e vada temperato con la protezione di altri interessi anch'essi tutelati dall'ordinamento costituzionale (artt. 3 e 37 Cost.) e comunitario (Direttiva n. 76/207/C.E.E. 9.2.1976), facenti capo al lavoratore.

Tutto ciò premesso, 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 a 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”.