

Strumenti normativi

# Work-life balance e rapporto di lavoro

Paola Salazar - Avvocato

Conciliazione vita lavoro o, utilizzando un termine che deriviamo dalla letteratura di matrice americana che ha introdotto questo concetto negli anni '70, "Work life balance". Di questo argomento, che si accompagna alla proliferazione di eventi e di pubblicazioni che toccano anche il tema del *Welfare* aziendale (1) si sta già parlando da un po' di tempo e si sentirà parlare sempre di più in un futuro ormai alle porte, sia perché l'argomento tocca ambiti molto ampi inquadrabili nel concetto di "benessere aziendale" - e mai come negli ultimi anni se ne è sentita così fortemente la necessità - sia perché anche l'Unione europea (2) si sta muovendo da tempo in questa direzione sollecitando interventi sempre più specifici sia a livello comunitario sia da parte degli ordinamenti dei singoli Stati membri.

In questa materia non è sempre facile identificare e circoscrivere il quadro normativo di riferimento. La stessa mera traduzione di questa locuzione in «*conciliazione vita e lavoro*» è molto ampia perché l'argomento tocca aspetti dell'organizzazione del lavoro molto diversi tra loro, espressione di ambiti di indagine differenti ed eterogenei che toccano il campo della sicurezza sul lavoro, delle relazioni industriali, della previdenza, del costo del lavoro. Ma anche aspetti retributivi con le connesse implicazioni fiscali e previdenziali, quelli dell'organizzazione dell'ora-

rio di lavoro e altri aspetti di gestione del rapporto di lavoro per i quali è comunque necessario tenere conto delle norme, sia di legge sia contrattuali che li regolano. Si pensi ad esempio alle norme riguardanti le assenze dal lavoro, la sospensione del rapporto di lavoro in caso di malattia e maternità o per le necessità (familiari e personali) connesse con la disabilità, ma anche le norme che guidano nella valutazione e pianificazione degli strumenti contrattuali di flessibilità del lavoro e per l'assolvimento del diritto allo studio.

È chiaro che visto da un punto di vista integrato l'approccio alla materia consente ai diversi attori coinvolti (responsabili delle risorse umane, responsabili della direzione finanziaria e amministrativa, responsabili marketing e comunicazione, legali, consulenti del lavoro e consulenti di organizzazione) di analizzare i bisogni della popolazione aziendale, di pianificare e di mettere in atto i singoli interventi in modo ottimale. Tuttavia, non può non essere trascurato il fatto che le aziende in Italia, pur essendo interessate ai temi del *welfare* e del *work-life balance*, faticano a mettere in pratica i singoli interventi per mancanza (effettiva) di budget oppure per mancanza di cultura aziendale, come ha rilevato una recente ricerca svolta da Sodexo su un campione di 7000 aziende (3).

La ricerca ha infatti posto in

evidenza che vi è ancora scarsa propensione da parte delle aziende, soprattutto di piccola dimensione, ad erogare servizi rivolti in senso lato al "benessere". La maggior parte degli interventi, infatti, si ferma all'erogazione di polizze assicurative di tipo integrativo, ossia all'adozione di strumenti di *welfare* in senso stretto (previdenza integrativa e assistenza sanitaria), quando, invece, l'evoluzione di questa materia si sta indirizzando verso quelli che vengono ormai definiti i sistemi di *Welfare* di seconda generazione (4) nei quali en-

## Note:

(1) Cfr., da ultimo, *Welfare aziendale*, a cura di Tiziano Treu, Milano 2013.

(2) Si pensi ad esempio ai contenuti della recente relazione al Parlamento europeo datata 28 febbraio 2013 della *Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere - Relatore: Elisabeth Morin-Charlier*. La relazione affronta l'impatto della crisi economica di questi ultimi anni sull'occupazione femminile e considera che: «i diritti delle donne non devono essere considerati, intesi o conseguiti in concorrenza con i diritti degli uomini, dato che il miglioramento dei servizi assistenziali e pubblici rivolti alle famiglie costituisce un presupposto affinché sia gli uomini che le donne possano partecipare al mercato del lavoro». Viene quindi segnalata la necessità di promuovere la condivisione delle responsabilità familiari e domestiche invitando gli Stati membri a introdurre misure o sviluppare le misure esistenti al fine di superare la discriminazione legata al genere e l'assegnazione non paritana dei ruoli, ad esempio incoraggiando gli uomini nel loro diritto di assistere bambini e parenti malati o disabili.

(3) I risultati della ricerca sono stati pubblicati dalla rivista *Persone & Conoscenze*, aprile 2013.

(4) Tra tutti gli esempi virtuosi e innovativi che si possono citare in materia di *welfare* di seconda generazione si può fare riferimento ai modelli adottati da Luxottica già dal 2009 e al sistema adottato da Edison con il portale dedicato ai propri dipendenti «Edison per te».

Percorsi

trano in gioco tutti quei benefici accessori (*flexible benefits*) che hanno un grande peso nella costruzione di un clima aziendale di “benessere”, quali l’assistenza domiciliare, i servizi di assistenza all’infanzia, il disbrigo delle pratiche, i servizi di lavanderia, la flessibilità d’orario molto ampia, il part-time per tutti i genitori fino ai cinque o sei anni di età del bambino o anche oltre, l’accesso al credito, il sostegno ai giovani e l’orientamento al lavoro (5) etc.

Come è stato detto in un recente convegno sul tema (6), l’adozione di strumenti di *welfare* di seconda generazione deve essere vista più come una necessità piuttosto che un’opportunità, perché è cambiato il “patto” alla base del rapporto di lavoro: non più prestazione di lavoro contro retribuzione, ma prestazione di lavoro contro benessere, attenzione alla persona, alle diversità, nella consapevolezza che la popolazione aziendale è costituita ormai da donne, uomini, giovani e anziani, stranieri. Quindi attenzione ai bisogni e al contesto sociale e familiare che ciascun dipendente porta con sé come bagaglio personale. Solo così si garantirà il futuro del lavoro nell’impresa e una crescita che sia effettivamente tale.

Perché non si può parlare di crescita se prima non si alza il grado di soddisfazione sulle proprie condizioni di vita al lavoro e se, accanto alla pianificazione degli strumenti di incremento della produttività non si proceda anche alla valutazione dell’incidenza degli impegni familiari sul benessere della persona che lavora.

La società, infatti, non è più quella di trenta o quaranta anni fa, la possibilità di valorizzare anche così il lavoro

femminile è un’opportunità che non può essere più ignorata perché la sempre più incisiva presenza delle donne al lavoro che si registra dagli anni ’50 ad oggi, richiede un nuovo impegno organizzativo all’interno delle imprese che aiuti a porre le basi per un’effettiva redistribuzione dei compiti e degli impegni all’interno della famiglia, anche attraverso l’accesso a servizi finanziati dall’azienda, secondo logiche di complementarità tra *welfare* pubblico e *welfare* privato. Come è stato scritto: «le trasformazioni della domanda sociale hanno riproposto in modo nuovo il rapporto fra le risposte pubbliche e il ruolo del welfare privato: un ruolo integrativo o anche di possibile supplenza nelle aree non raggiungibili dal welfare pubblico. (...) il contributo dei privati al benessere sociale non è questione esclusivamente privatistica ma assume rilevanza generale all’interno della sfera pubblica. Per altro verso comporta un superamento della concezione statalistica del welfare e pone le basi per il passaggio dalla tradizionale organizzazione pubblicistica a una gestione anche privata e comunitaria. Questo è un aspetto essenziale del principio di sussidiarietà sancito dal nuovo art. 118 Cost.» (7).

Non solo, prendiamo proprio spunto dalla maternità, dalla considerazione di quell’evento che rende immediatamente rilevante la percezione degli impegni familiari, agendo quindi significativamente sul benessere della persona che lavora. L’Italia è certamente tra gli ordinamenti più evoluti dal punto di vista delle tutele normative dell’evento «maternità» (si pensi ad esempio al periodo di tutela minimo previsto a livello co-

munitario dalla Direttiva 92/85/Ce pari a 14 settimane ininterrotte rispetto alla tutela accordata alle lavoratrici dipendenti già dal 1970) mentre sconta importanti ritardi e lacune nel panorama degli altri ordinamenti comunitari sotto il profilo del coinvolgimento della popolazione maschile nell’evento maternità e nell’erogazione di servizi a tutela della maternità, paternità e degli impegni familiari, finendo per risultare alle più basse posizioni dal punto di vista delle politiche di genere finalizzate alla tutela e alla promozione del lavoro femminile.

Dall’ultimo rapporto sulla Coesione Sociale elaborato dall’Istat con il Ministero del lavoro e l’Inps reso pubblico a dicembre 2012 emerge quanto riportato nel riquadro a pagina seguente.

Mentre, dal rapporto elaborato dal Ministero del lavoro sui dati Inps in materia di maternità delle lavoratrici dipendenti in Italia (marzo 2013) emerge che la fascia di età più impegnata nei compiti di cura e di assistenza familiare è quella delle donne dopo i 40 anni di età. Fascia di età che, tra l’altro, sconta le maggiori difficoltà in caso di abbandono del posto di lavoro e di ripresa dell’attività lavorativa dopo il periodo di maternità.

È chiaro, quindi, come assuma sempre maggiore rilevanza, anche ai fini dello sviluppo futuro della legislazione nazionale e degli eventuali correttivi da adottare in questa materia - soprattutto dal punto di vista della normati-

#### Note:

(5) In merito a tale problematica e della valenza che l’iniziativa ha a livello territoriale, si veda ad esempio il contenuto del recente Accordo Luttica datato 31 maggio 2013.

(6) Flexible Benefits, Milano 9 luglio 2013.

(7) Cfr. T. Treu, *Welfare aziendale*, cit.

## Rapporto sulla Coesione sociale elaborato da Istat, Ministero del lavoro e Inps

### Maternità

Nel 2011, i lavoratori dipendenti beneficiari di maternità obbligatoria sono stati circa 380mila. Fra le neomamme, il 91% aveva un contratto a tempo indeterminato (e vive al Nord nel 57% dei casi), il 9% a tempo determinato (di cui il 50% concentrato nel Sud e Isole).

Nel 2011 ammontavano a circa 296mila i lavoratori dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali (astensione facoltativa). Di questi, il 93,6% aveva un contratto a tempo indeterminato (nel Nord si concentra il 65% dei congedi parentali con contratti a tempo indeterminato). Fra i lavoratori che hanno goduto dei congedi parentali pur non avendo il posto fisso (6,4%), quasi i tre quarti (74%) erano concentrati al Sud e nelle Isole.

I congedi parentali sono ancora poco utilizzati dai padri, ne ha usufruito nel 2011 appena l'11% dei lavoratori dipendenti.

### Permessi L. 104/1992 e prolungamento dei congedi parentali e congedi straordinari

Nel 2011 sono stati complessivamente 328 mila i beneficiari di prestazioni per lavoratori con handicap o per l'assistenza di persone con handicap nel settore privato, di cui il 51% maschi e il restante 49% femmine. Il 78% dei beneficiari usufruisce di permessi per familiari, il 12% di permessi personali e il restante 10% del prolungamento del congedo parentale o del congedo straordinario.

### Asili nido

La percentuale di Comuni che offre il servizio di asilo nido, sotto forma di strutture comunali o di trasferimenti alle famiglie che usufruiscono di strutture private, ha registrato un progressivo incremento, dal 32,8% del 2003/2004 al 47,4% nel 2010/2011. I bambini tra zero e due anni che vivono in un Comune che offre il servizio sono passati dal 67 al 76,8% (indice di copertura territoriale). Entrambi gli indicatori, tuttavia, mostrano una lieve riduzione nel 2012.

Nonostante il graduale ampliamento dell'offerta pubblica, la quota di domanda soddisfatta è ancora limitata rispetto al potenziale bacino di utenza: gli utenti degli asili nido sono passati dal 9,0% dei residenti tra zero e due anni dell'anno scolastico 2003/2004 all'11,8% del 2010/2011.

Rimangono molto ampie le differenze territoriali: la percentuale di bambini che usufruisce di asili nido comunali o finanziati dai Comuni varia dal 3,3% al Sud (era il 3,4% l'anno precedente) al 16,8% al Nord-est (era il 16,4%); la percentuale di Comuni che garantiscono la presenza del servizio varia dal 20,8% al Sud (era il 21,2) al 78,2% al Nord-est (era il 77,3%).

va fiscale e previdenziale di riferimento, come auspicato da più parti - la capacità di considerare la stretta interdipendenza tra gli impegni familiari e gli impegni lavorativi in un'ottica di tipo "familiare" e di tipo "sociale" che aiuti ad analizzare e a comprendere i bisogni di tutti i componenti del nucleo familiare.

È utile ricordare, altresì, che il raggiungimento degli obiettivi di "benessere aziendale" è stato posto già da alcuni anni a fondamento anche delle strategie europee di sviluppo della persona negli ambienti di lavoro, perché ritenuto necessario per riconciliare due fattori che sono diventati complementari, appunto, per lo sviluppo della persona stessa: lavoro e famiglia. Ciò proprio in ragione

dell'ingresso sempre più massiccio delle donne nel mondo del lavoro.

Non può trascurarsi, da questo punto di vista, che già nella legge 8 marzo 2000, n. 53 veniva introdotto all'art. 9 un concetto di «tempo» assolutamente nuovo per il nostro diritto del lavoro. Si contrappone, infatti, al «tempo di lavoro», il «tempo di vita», inteso come tempo per l'individuo, slegato dall'adempimento del contratto di lavoro e dedicato, in senso lato, ai propri interessi, alla formazione, alla famiglia, allo sviluppo, in genere della propria personalità in una accezione che riecheggia principi propri della nostra Carta costituzionale.

La dottrina sta indagando già da tempo questo concetto di «tempo». Da questo punto

di vista rientra nel «tempo di vita» anche il «tempo libero». «Se sul piano quantitativo il tempo libero che interessa all'analisi giuridica è tutto il tempo che resta dall'orario di lavoro (nozione residuale), parallelamente sul piano qualitativo il diritto tende ad individuare gli aspetti prescrittivi della nozione, e dunque ad accoglierla come un tempo che deve essere di libertà in senso giuridico.

In sintesi può dirsi che la nozione di tempo libero che interessa il diritto del lavoro si caratterizza in prima approssimazione come tutto il tempo residuale, ivi compreso quello che è destinato dalla persona ad occupazioni quotidiane non obbligatorie, e però contemporaneamente come tempo dato a

garanzia dell'esercizio di libertà» (8).

Non solo, proprio con riferimento all'importanza dei principi introdotti con la legge n. 53/2000 e alla rivoluzione introdotta da questa legge si è osservato che «una volta si pensava che la vita fosse fatta per i giovani, per imparare, per gli adulti per lavorare, per gli anziani per riposare. Ora il mondo è diverso e la legge n. 53/2000 ha contribuito e contribuisce a questa grande modifica: l'apprendimento non è più solo dei giovani, ma deve continuare fino all'età adulta, anche dopo essere diventati maggiorenni e oltre il ciclo di studi. (...). D'altra parte la legge n. 53/2000 contribuisce a modificare anche il sistema delle famiglie, perché conferma e accentua l'interscambiabilità del ruolo del padre e della madre, perché tutto quello che riguarda la famiglia non può essere scaricato né all'uno né all'altro» (9).

Il recente rapporto Manageritalia 2013 ci ricorda poi che, se la gestione degli impegni familiari non è paritaria il «tempo libero» della popolazione femminile, inteso in senso quantitativo e qualitativo è molto più ridotto rispetto al «tempo libero» della popolazione maschile (10).

Tali problematiche sono state anche indagate nel 2011 in un Documento rilasciato dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (*Reconciliation of work, private and family life in the European Union*). In tale documento sono stati ad esempio identificati una serie di strumenti per il raggiungimento dell'obiettivo di una migliore conciliazione vita lavoro, quali una maggiore diffusione del lavoro part-time e di altre forme di organizzazione dell'orario di lavoro legate a una maggiore flessibilità

nell'organizzazione del lavoro. E ancora, le forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro mediante l'uso di specifiche tipologie di permesso o le forme di flessibilità nella gestione dell'attività lavorativa attraverso l'uso del telelavoro.

Non solo, L'Ilo ha pubblicato nel 2012 un rapporto sempre sul tema del *work-life balance* e ha identificato, tra le misure che sono idonee a facilitare il raggiungimento di tale obiettivo, la regolamentazione dei periodi di ferie/assenza dal lavoro; l'accesso a misure di assistenza sociale (significativamente quelle per la maternità, paternità e cura dei figli); l'organizzazione dell'orario di lavoro; l'accesso da parte dei dipendenti a servizi di cura, assistenza o ricreativi per sé, per la casa, per la famiglia.

Esempi che vanno poi concretamente valutati e messi in atto proprio sulla base della specifica normativa di riferimento di ogni paese.

Solo per portare alcuni esempi, in Italia, oltre alla disciplina specifica che regola la tutela della maternità (D.Lgs. n. 151/2001) o il diritto alle ferie (art. 2109, c.c. e art. 10 D.Lgs. n. 66/2003), è concretamente possibile fare riferimento a strumenti contrattuali e organizzativi quali:

- Part-time orizzontale, verticale e misto (D.Lgs. n. 61/2000);
- Flessibilità di orario in ingresso e in uscita con limitazione degli straordinari e/o uso dell'istituto della banca ore (D.Lgs. n. 66/2003);
- Job sharing (artt. 41 e 42 D.Lgs. n. 276/2003);
- Telelavoro (anche temporaneo connesso a specifici eventi o esigenze quali maternità o paternità - Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16 lu-

glio 2002) recentemente incentivato anche dall'art. 22 della legge n. 183/2011.

- Permessi per i genitori, permessi per gravi necessità e permessi per handicap (art. 4 legge 8 marzo 2000, n. 53; art. 42 D.Lgs. n. 151/2001 e D.M. 21 luglio 2000, n. 278).

- Anno sabbatico e permessi studio (legge 8 marzo 2000, n. 53).

Misure specifiche alle quali è possibile affiancare, forme di flessibilità organizzativa da concordare a livello decentrato con le Oo.Ss. ai sensi dell'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni in legge 14 settembre 2011, n. 148, in materia di accordi di prossimità per i quali il recente D.L. 28 giugno 2013, n. 76 ha previsto l'introduzione di un obbligo di deposito presso la Dtl territorialmente competente.

Norma - l'art. 8 - che si affianca alle pratiche già in atto a livello aziendale e che può avere una grande rilevanza pratica per l'implementazione di forme di flessibilità organizzativa di tipo "innovativo". Ciò anche tenendo conto di quanto già considerato per la materia che qui ci occupa dal Ministero del lavoro proprio alla luce delle disposizioni della legge n. 53/2000.

#### Note:

(8) A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino 2010.

(9) M. Miscione, *Dialoghi di diritto del lavoro*, Milano 2010.

(10) Dal rapporto emerge, infatti, che alla donna viene ancora attribuita una posizione prevalente per la gestione della casa (77%), consumi e acquisti (56%) e rapporti con i figli (50%), mentre guadagni, lavoro e carriera vedono ancora una prevalenza maschile.

**D.L. 13 agosto 2011, n. 138**  
**Art. 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità**

*In vigore dal 28 giugno 2013*

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, **subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.**

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

*Omissis (...).*»

**Estratto Interpello Ministero del lavoro n. 68 del 31 luglio 2009**

L'art. 37 della Costituzione, al comma 1, 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».

Il precetto costituzionale fonda e promuove l'essenzialità del valore sociale della maternità, garantendo contestualmente la funzione familiare e lavorativa della donna.

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 tra i 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 19.8.2008, n. 211).

Sulla base dei principi esposti si ritiene pertanto 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'ordi-

namento 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 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.