

Abstract

Il dibattito europeo sul tema della conciliazione vita-lavoro si è intensificato in sede accademica e politico-legislativa in occasione dell'adozione delle normative attuative della direttiva 2019/1158/UE. L'obiettivo dell'articolo è mostrare le potenzialità e i limiti del diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili, diritto introdotto dalla nuova direttiva (art. 9, co. 2) a favore dei genitori e dei caregivers. Dopo aver individuato la portata del precetto comunitario, l'a. si domanda se, ed in che misura, la normativa europea circoscriva la discrezionalità valutativa del datore di lavoro nel decidere in merito all'accoglimento della suddetta richiesta. L'idea di fondo è che il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili possa essere accostato al diritto ad un accomodamento ragionevole e che richieda un analogo temperamento tra gli interessi del lavoratore e del datore di lavoro. La tesi viene argomentata anche sulla scorta dell'evoluzione della giurisprudenza nazionale in materia. Nell'ultima parte del saggio l'autore pone a confronto la normativa dell'Ue con quella italiana che presenta vistose lacune giacché si limita a riservare a talune categorie la priorità di accesso al lavoro agile (art. 4 del d.lgs. n. 105 del 2022). Tuttavia, l'a. delinea alcune prospettive sul piano interpretativo al fine di superare i dubbi di conformità con il diritto dell'Ue, ritenendo, in particolare, che dal divieto di discriminazione per ragioni di cura personale o familiare, introdotto dalla normativa italiana, possa ricavarsi una sorta di obbligo di accomodamento ragionevole a favore dei genitori e dei prestatori di assistenza. Peraltro, poiché il principio di non discriminazione per ragioni di cura è strettamente legato al principio di non discriminazione per ragioni di sesso, che deve essere considerato un principio generale della normativa comunitaria, si sostiene anche che il giudice nazionale, investito di una controversia inerente al principio di non discriminazione in materia di cura, sia legittimato a garantire la piena efficacia delle norme di diritto dell'Unione, disapplicando ogni disposizione di diritto interno che possa essere in contrasto con tale normativa.

In EU academic scholarship, policy and legislation the debate on work-life balance issue is very lively, especially after that many European countries have modified their legislation on parental leave or transpose into national law the 2019 Directive. The aim of the article is to show the potential and limits of the new right to request flexible working arrangements, as established in the new Directive. After having identified two objectives that art. 9, co. 2, dir. 2019/1158/EU aims to satisfy, such as transparency and balancing (between fundamental rights), the paper addresses the question of whether, and if so, to what extent the law limits the employer's power with regard to whether the request is granted or denied. According to the author the right to request flexible working arrangements and the right to a reasonable accommodation are similar in that they require a similar balancing of worker and employer interests. This approach is assessed here by considering also the development of case law in this area. In the last part of the paper the author identifies a number of differences between the right to request flexible working arrangements under EU law and the

“priority right” that parents and carers are entitled to exercise under Italian law to perform their job remotely (art. 4, d.lgs. no. 105/2022). The article argues that the approach of the Italian lawmaker significantly disadvantages parents and carers, leading to the conclusion that Italy may not be fully compliant with EU law. However, the protection against discrimination on the ground of being a parent or a carer, explicitly provided in Italian law, can play the same role as a reasonable accommodation duty and already provide for a *de facto* accommodation duty. Furthermore, as the principle of non-discrimination on grounds of being a carer is linked to the principle of non-discrimination on ground of sex, which must be regarded as a general principle of EU law, and national rules provided by d.lgs. n. 105 del 2022 fall within the scope of EU law, national court, hearing a dispute involving the principle of non-discrimination in respect of care, is entitled to ensure that the rules of EU law are fully effective, setting aside any provision of national law which may conflict with that law.

Keywords

Conciliazione vita-lavoro, modalità di lavoro flessibile, discriminazione, diritti di priorità, Italy, lavoro agile.

Work-life balance, flexible working arrangements, discrimination, priority rights, Italy, agile working.