

## ***Il benessere organizzativo e la tutela della genitorialità e della salute***

*di Roberta D'Onofrio*

1. Una dirompente novità è stata introdotta dalla delibera del Consiglio Superiore della Magistratura del 26 Gennaio 2017 (P 1318/2017), la quale ha dedicato al “*benessere organizzativo*” un intero titolo (il Titolo IV) della circolare sulla formazione delle tabelle degli uffici giudiziari per il triennio 2017/2019. Tema, questo, ormai da tempo oggetto di particolare attenzione, anche normativa, in ogni settore.

Per “*benessere organizzativo*” si intende, comunemente, la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli, di regola, attraverso gli strumenti della “motivazione”, della “collaborazione”, del “coinvolgimento”, della “partecipazione nelle scelte e decisioni”, della “flessibilità”, così che il benessere mentale e fisico dei lavoratori si traduca in soddisfazione per l’utenza e, quale traguardo ultimo, nell’aumento della produttività.

In tal senso si è mosso anche il legislatore nazionale, il quale, all’art. 28 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (*Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*), prevede, quale obbligo del datore di lavoro nella valutazione dei rischi, quello di considerare necessariamente anche “*quelli collegati allo stress lavoro-correlato*”.

A ben vedere, il concetto di salute introdotto dall’art. 2, lett. o), del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, viene testualmente mutuato, ad opera del legislatore interno, dalla definizione di “salute” accolta dall’Organizzazione Mondiale della Sanità del 1948: “*uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità*”.

Nel solco tracciato, sul tema, a livello europeo, dalla Dichiarazione Ministeriale di Londra del 1999 (nella quale si delinea l’obiettivo di

“assicurare l’equilibrio ottimale tra interessi diversi dell’organizzazione, da un lato, e le capacità di lavoro e la salute di tutto il personale e delle relative famiglie, dall’altro”) e dalla Conferenza Europea di Bilbao del 2002 (organizzata dall’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro in collaborazione con la Presidenza dell’Unione europea per la sensibilizzazione sul problema di salute e sicurezza correlato allo *stress* da lavoro), il Ministero della funzione pubblica ha emanato, in data 24 marzo 2004, una importante Direttiva nella quale si demanda alle pubbliche amministrazioni “*di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni*”.

La recente circolare del Consiglio Superiore della Magistratura, pertanto, si inserisce efficacemente in tale quadro normativo, riconoscendo dignità, anche nell’organizzazione degli uffici giudiziari, ai temi del “*benessere organizzativo, della tutela della genitorialità e della salute*”.

Sarà compito di ogni dirigente di ufficio giudiziario, dunque, quello di escogitare e porre in atto concrete misure organizzative finalizzate ad assicurare una situazione lavorativa che sia attenta alla valorizzazione della “personalità” del magistrato, in tutti i settori cui è addetto.

Non a caso nella stessa circolare si dedica attenzione alle “*modalità organizzative per lo scambio di informazioni sulle esperienze giurisprudenziali*” (art. 97) o si indica la “*valutazione delle attitudini*” (artt. 130 e ss.) quale criterio di scelta fra più aspiranti all’assegnazione od al tramutamento. Ogni misura organizzativa, dunque, va adottata “*oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e produttività, anche per mantenere il benessere fisico e psicologico dei magistrati*” (art. 274).

2. L’innovativa normativa secondaria delinea gli ambiti nei quali dovranno concretizzarsi gli *standard* del benessere organizzativo, come la partecipazione alle scelte, il clima relazionale, la tutela della genitorialità (e non solo della maternità) e, finalmente, la tutela della malattia. Quanto a quest’ultimo aspetto, la svolta è importante, avendo, io stessa, più volte

raccolto il disappunto di un caro ed amato collega, malato da anni di cancro ed altrettanto determinato a rimanere a lavorare fino ai suoi ultimi giorni di vita, nel vedersi costretto a chiedere “aiuti”, sia pure limitatissimi, ai colleghi in salute nei momenti del suo maggiore disagio fisico. Disappunto ed imbarazzo, questi, insiti nella stessa necessità della richiesta e del tutto disancorati dalla successiva gara di solidarietà, naturale, fra i colleghi. La regolamentazione astratta della casistica afferente il benessere organizzativo, dunque, da parte del dirigente dell’ufficio appare necessaria in tabella anche nelle ipotesi in cui non risultino casi concreti, nel presente, di malattia o genitorialità dal momento che la predeterminazione astratta per il quadriennio, da un lato, previene emergenze future, e, dall’altro, evita che ogni attuazione di una misura organizzativa possa esser scambiata per una sorta di “concessione” o di “privilegio”.

È odiosa, infatti, l’ombra che aleggia intorno alle giovani colleghe in gravidanza o maternità, in proporzione numerica sempre maggiore rispetto ai neo magistrati-uomo, le quali, nell’accingersi ad assumere le prime funzioni col “pancione”, sembrano doversi difendere dall’onta di un pregiudizio ancora oggi molto diffuso.

Non va più rimessa, ormai, alla lungimiranza del singolo capo dell’ufficio l’illuminata decisione di tutelare la magistrata, in quanto madre e/o figlia, mossa dall’ambizione di continuare a svolgere le sue funzioni con lo zelo di sempre senza, per ciò solo, dover rinunciare all’irrinunciabile sentimento di amorevole e necessario accadimento dei propri figli o genitori anziani. Nei miei confronti, il benessere organizzativo è stato attuato allorquando, da uditrice giudiziaria con funzioni, in una splendida sede giudiziaria affacciata sul mare a circa duecento chilometri di distanza dalla mia città di montagna, la lungimiranza del Consiglio Giudiziario, prima, e del Presidente del Tribunale, poi, mi consentirono di risiedere fuori sede e di accorpare le udienze civili monocratiche, così da limitare ad uno a settimana il viaggio che, con *baby sitter* e bambina di otto mesi, mi rendeva serena e gratificata come madre. Mi è stato, in tal modo, evitato il cruccio di “abbandonare” di notte la piccola e, nel contempo, mi è stato consentito di svolgere comunque tre udienze a settimana, come tutti gli altri miei colleghi, sia

pure avendole dislocate in due giorni consecutivi. Il che ha garantito la mia “libertà” organizzativa e non ha soffocato quell’insopprimibile dignità della mia, personale, concezione della maternità, necessaria e vitale tanto quanto l’elevatissimo valore dell’esercizio della giurisdizione.

L’auspicio, dunque, è che la previsione normativa sia tradotta in attualità, nella sua massima ampiezza, rappresentando nient’altro se non l’attuazione in concreto del principio di uguaglianza assicurato non solo quale mera categoria astratta ma necessariamente attraverso strumenti, apparati idonei a rimuovere ogni ostacolo che *“limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana”*.