



Unione Sindacale di Base

---

## IL LAVORO AGILE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA: LE ASSURDITÀ DEL CONCETTO DI “PREVALENZA”



Genova, 10/08/2026

### IL LAVORO AGILE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA: LE ASSURDITÀ DEL CONCETTO DI “PREVALENZA”

Ci sono questioni irrisolte che rimangono seppellite sotto la sabbia per molto, troppo tempo.

Si creano quindi zone grigie che sono lasciate alla completa discrezionalità. È in queste zone che vige l'arbitrio più sfrenato.

Il problema è che poi queste questioni scoppiano, proprio quando meno ci si aspetta, creando cortocircuiti assurdi.

Una di queste riguarda il lavoro agile, in particolare in merito le giornate concesse compatibilmente con l'annosa questione della “prevalenza”. Il famigerato art. 5 del Regolamento sul Lavoro Agile della Città Metropolitana, infatti, recita: *“In caso di assenze a qualsiasi titolo, deve essere garantito normalmente il rispetto della prevalenza effettiva del servizio in presenza.”*

Questa frase discende direttamente dalla normativa nazionale.

Ma cosa significa “prevalenza”? E ha davvero senso quel “a qualsiasi titolo”?

Ci sono arrivate segnalazioni di lavoratrici e lavoratori che, con tutta la buona volontà, proprio non riescono a rispettarla questa regola: visite mediche, congedo parentale, ferie arretrate (c'è da chiedersi perché, visto che smaltire le ferie è un obbligo), L.104 ... sono tutti diritti.

Senza contare la malattia, che quando arriva arriva; non è che si può prevedere.

Prima di tutto, **secondo il regolamento la prevalenza va considerata su base mensile**, ma sulla base di disposizioni successive, il calcolo è diventato magicamente su base settimanale.

Ricordiamo sempre che il lavoro agile è frutto di un accordo individuale tra lavoratrice/lavoratore e dirigente e formalmente ogni giorno di lavoro agile deve essere autorizzato. **Ma tutto ha un limite: il lavoro agile non può diventare puro esercizio di potere.**

Con due giorni alla settimana autorizzate scoppiano le più grandi contraddizioni: il dipendente deve rinunciare ad una giornata di lavoro agile se ha necessità di usufruire di un giorno di 104 o di una visita medica importante, ad un giorno di congedo parentale o, addirittura, a giorni di malattia? Chiunque con po' di sale in zucca capisce che questa sarebbe una **discriminazione** in base a condizioni già per sé stesse fragili o particolari.

A tutto ciò si aggiunge una regola non scritta, ma applicata in modo ferreo (e anche un po' miope) da dirigenti e direttori, che riguarda l'obbligatorietà della presenza in ufficio del 50% del personale, colpendo in particolare i dipendenti di uffici piccoli (es. in un ufficio di quattro dipendenti, se uno è in ferie e l'altro si ammala, gli altri due non possono mai prendere giornate di lavoro agile).

Ed ecco un'altra discriminazione.

Questo problema si manifesta in particolare in questo periodo estivo, in cui ferie e congedi parentali (giustamente fruiti proprio quando i bambini non hanno altra copertura) “scopre” un po' di più gli uffici per forza di cose, anche laddove sono stati costruiti piani ferie coerenti con la necessità di presenza fisica.

**Giova ricordare che il lavoro agile è da considerare lavoro a tutti gli effetti, che viene svolto per conciliare condizioni di vita e di lavoro. Chiedere ad una lavoratrice o ad un lavoratore di rinunciarvi deve avere delle ragioni organizzative precise e circostanziate.**

Il mero **esercizio del potere** non solo non funziona, ma produce un cortocircuito che deve essere superato considerando la presenza in ufficio al netto dei dipendenti non presenti (riprendendo l'esempio del piccolo ufficio, è più giusto che i due dipendenti rimasti che si alternino nel lavoro agile, ma non che vengano richiamati quando gli spetterebbe in base all'accordo).

Non è mai stato chiarito dall'amm.ne come ci si comporta in tutti i casi precedentemente descritti.

L'USB chiede risposte concrete su come deve essere considerata la prevalenza, perché è evidente che non può portare ad una rinuncia ai diritti, né tanto meno, discriminazioni.

**L'USB chiede all'amm.ne che questi aspetti vengano discussi con l'RSU al più presto al fine di non creare disuguaglianze e discriminazioni nell'applicazione del Regolamento.**

**Il presente comunicato viene inviato via pec all'amm.ne e l'USB-PI Città Metropolitana di Genova resta in attesa di risposta.**

**USB – PI Città Metropolitana di Genova 10-8-2026**