



Nota del 12 gennaio 2022

Al Magnifico Rettore

Al Direttore generale

Agli altri Organi e Uffici competenti

e p.c.

Al Comitato Unico di Garanzia

Loro sedi

Oggetto: personale TABS: lavoro agile da remoto (c.d. *smart-working*) - emergenza sanitaria, condizioni di disabilità/salute e fragilità, conciliazione tra lavoro di cura e lavoro retribuito in Ateneo.

Il Comitato per le Pari Opportunità, nell'ambito delle competenze attribuitegli dallo Statuto vigente, intende richiamare l'attenzione del Magnifico Rettore, del Direttore generale e degli altri Organi e Uffici competenti dell'Ateneo sulla valorizzazione del lavoro agile quale modalità organizzativa del lavoro che consente al personale TABS di svolgere le proprie attività da remoto e in modo flessibile.

La presente nota, in particolare, fa seguito ad alcune **istanze trasmesse al CPO** dal personale TABS dell'Ateneo in merito al ricorso al lavoro agile per esigenze di conciliazione tra lavoro di cura e lavoro retribuito durante l'emergenza sanitaria. **La nota è inoltre condivisa dalla Delegata del Rettore alle Pari Opportunità ed Inclusione.**

Il lavoro agile è oggetto di vari **interventi normativi a livello nazionale**, anche molto recenti, che sembra utile ricordare: la legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. legge Madia, spec. art. 14) aveva già introdotto nuove misure organizzative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche e, più di recente, ha dato centralità al lavoro agile con il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA, da definirsi entro il 31 gennaio di ciascun anno), prevedendo in ogni caso la possibilità per i dipendenti che ne facciano richiesta di avvalersi del lavoro agile per almeno il 15% (v. le modifiche così introdotte dal decreto-legge 20 aprile 2021, n. 56); la legge 22

maggio 2017, n. 81 (spec. artt. 18-24) disciplina espressamente il lavoro agile nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Inoltre, il **Codice delle pari opportunità** (d.lgs. n. 198/2006) ha recentemente introdotto la norma secondo cui «costituisce discriminazione [...] ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera» (art. 25, c. 2-*bis*, entrato in vigore il 3 dicembre 2021).

L'emergenza sanitaria iniziata nel 2020 e attualmente prorogata fino al 31 marzo 2022, ha imposto di fatto un ricorso molto ampio al lavoro agile nei settori pubblico e privato. Per quanto riguarda l'Università di Genova, il personale TABS si è adattato in tempi rapidissimi al lavoro agile garantendo i servizi universitari durante il *lockdown* del 2020 e nei mesi successivi, contribuendo così a dare concretezza al motto *#Unigenonsiferma* condiviso da tutte le componenti del nostro Ateneo.

Il lavoro agile risulta quindi disciplinato da norme che precedono l'emergenza sanitaria, cui è stata data concreta attuazione e implementazione soprattutto durante la pandemia con interventi statali non sempre coerenti tra loro e coordinati con il complessivo quadro giuridico-normativo in questa materia.

Da ultimo, la **circolare del Ministero per la pubblica amministrazione e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022** (la c.d. *circolare Brunetta-Orlando sul lavoro agile*), in seguito all'acuirsi dei contagi da sars-cov2, ha provveduto a sensibilizzare le amministrazioni pubbliche «ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono», con specifico riferimento al lavoro agile. La stessa circolare prevede inoltre che «ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus)».

Dato il quadro normativo sopra richiamato, **il CPO ritiene che il lavoro agile**, consentendo a lavoratori e lavoratrici di svolgere la propria attività da remoto e in modo flessibile, **è una modalità organizzativa del lavoro che può sia garantire in modo efficace i servizi universitari durante gli stati di emergenza** (allerte meteorologiche, emergenze sanitarie, ecc...), **sia rispondere a situazioni di disabilità/salute e fragilità dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché favorire la conciliazione tra lavoro di cura e lavoro retribuito.**

Il lavoro agile è uno strumento che si aggiunge alle misure più tradizionali di tutela della disabilità/salute, delle condizioni di fragilità e della conciliazione vita-lavoro quali i congedi di maternità e di paternità, i congedi genitoriali, la legge n. 104/1992, i congedi per malattia e i permessi

di vario tipo previsti dalla legge e dall'amministrazione universitaria. L'aspetto innovativo del lavoro agile è che esso consente di rispondere alle condizioni personali di disabilità/salute e di fragilità e alle esigenze di cura familiare (bambini/e, anziani, disabili, ecc...) dei lavoratori e delle lavoratrici **SENZA interrompere l'attività lavorativa.**

Il lavoro agile, pertanto, oltre a tutelare le pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici disabili/fragili e/o con responsabilità familiari, sembra determinare **situazioni potenzialmente vantaggiose sia per il datore di lavoro** che non vede interrotti i servizi erogati, **sia per i lavoratori e le lavoratrici** in termini di benessere lavorativo, retribuzione economica e connessi profili previdenziali.

In una prospettiva più ampia, il lavoro agile può essere inoltre considerato **un'azione positiva per la tutela delle pari opportunità tra le donne e gli uomini** in ambito lavorativo, laddove può limitare il ricorso al *part-time* delle lavoratrici e contribuire così a ridurre il divario retributivo di genere.

Alla luce di quanto sopra, **si invitano pertanto il Magnifico Rettore, il Direttore generale e tutti gli Organi e Uffici competenti dell'Ateneo**, anche a fronte dell'autonomia organizzativa di cui godono le Università, a prendere in considerazione e a valutare l'opportunità di:

- fatta eccezione per le attività che non possono essere svolte in lavoro agile, consentire a lavoratori e lavoratrici TABS di svolgere una quantità di giorni/ore di lavoro agile su base settimanale/mensile compatibile con l'attività lavorativa svolta in Ateneo e proporzionale rispetto ai giorni/ore di servizio;
- consentire a lavoratori e lavoratrici TABS di usufruire del lavoro agile in modo ampiamente ed effettivamente flessibile (ad es. più giorni di seguito oppure in modo orizzontale);
- assumere le decisioni organizzative che riguardano il lavoro agile in modo condiviso e individualizzato per ciascun lavoratore e lavoratrice evitando, per quanto possibile, di imporre soluzioni organizzative uniformi per categorie di dipendenti (ad esempio tutto il personale disabile in lavoro agile e tutti gli altri in presenza).
- definire e adottare il POLA entro il termine previsto dalla legge.

Per quanto riguarda **l'accesso al lavoro agile**, si auspica inoltre che vengano prese in considerazione come condizioni preferenziali:

- la disabilità, le condizioni di fragilità e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- la presenza di figli/e minorenni (con particolare riguardo a quelli di età inferiore a tre anni), nonché di disabili, di anziani e di qualsiasi altro familiare oppure di persona convivente che necessiti di cure.

Con specifico riguardo **all'emergenza sanitaria in corso** si auspica, in particolare, il ricorso al lavoro agile:

- nei periodi di isolamento fiduciario del lavoratore o della lavoratrice;
- nei periodi di quarantena scolastica dei/delle figli/e;
- in caso di convivenza con persone fragili;
- in caso di distanza e/o maggiori difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro in presenza.

Il Comitato per le pari opportunità ritiene che, nel lungo periodo, il lavoro agile possa incidere positivamente sul benessere lavorativo del personale TABS, con conseguente beneficio di tutta la comunità accademica e per il nostro Ateneo.

Consapevole dello sforzo organizzativo necessario per la messa a regime del lavoro agile nei termini sopra indicati, il Comitato per le pari opportunità si rende disponibile fin da ora a collaborare in modo attivo al raggiungimento di questo importante obiettivo.

Rimanendo in attesa di un cortese riscontro, l'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

Per il CPO di Ateneo
la Presidente
Arianna Pitino
(firmato digitalmente)

Delegata del Rettore
alle Pari Opportunità ed Inclusione
Angela Celeste Taramasso
(firmato digitalmente)