



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**



Collegio di Presidenza Provinciale -Territoriale di Genova
e-mail: genova@diccap.it PEC: genova@pec.diccap.eu
sito internet: www.diccap.eu - www.cse.cc

All'Amministrazione del Comune di Genova
E p.c.
Lavoratori

Prot. 27/2025

Oggetto: osservazioni sul regolamento lavoro agile.

Spett.le Amministrazione,

Scrivo per esprimere il mio apprezzamento per l'impegno del Comune di Genova nell'implementare il lavoro agile. Il Regolamento rappresenta sicuramente un passo avanti verso una maggiore flessibilità e conciliazione vita-lavoro, ma credo che alcuni aspetti potrebbero essere rivisti per renderlo più inclusivo ed efficace, soprattutto per i lavoratori con disabilità.

Ecco alcuni punti che vorrei sottoporre alla vostra attenzione:

Limite di 96 giornate:

- *Il limite massimo di giornate in modalità agile potrebbe penalizzare proprio quei lavoratori con disabilità che avrebbero più bisogno di flessibilità per gestire terapie e cure.*
- **Propongo di rendere questo limite più flessibile**, valutando le esigenze individuali caso per caso. Questo sarebbe in linea con il principio di "accomodamento ragionevole" previsto dalla legge (D.Lgs. 216/2003 e sentenza Cassazione 605/2025).

Criteri di priorità:

- *Capisco l'obiettivo di favorire i genitori, ma i criteri attuali rischiano di escludere i lavoratori disabili senza figli o con figli maggiorenni.*
- **Suggerisco di rivedere questi criteri**, prestando maggiore attenzione alle esigenze individuali e alla compatibilità del lavoro con la modalità da remoto.

Visita straordinaria (Art. 14):

- **Trovo poco rispettoso costringere un lavoratore disabile a richiedere una visita straordinaria per poter accedere al lavoro agile.** È una procedura che può essere percepita come invasiva e discriminatoria oltretutto avere profili di illegittimità.
- **Propongo di semplificare l'accesso al lavoro agile per motivi di salute**, magari con una semplice autocertificazione medica, sempre nel rispetto della privacy.

Altri suggerimenti:

- **Formazione specifica:** Corsi dedicati ai lavoratori disabili e ai loro responsabili su strumenti tecnologici e gestione del lavoro agile.
- **Supporto tecnologico:** Fornire tecnologie assistive e supporto per allestire postazioni di lavoro ergonomiche e accessibili.

- **Valutazione personalizzata:** *Adottare un approccio caso per caso per valutare l'accesso al lavoro agile, tenendo conto delle esigenze specifiche.*
- **Monitoraggio:** *Raccogliere feedback dai lavoratori disabili per migliorare il regolamento e i processi.*

Credo che questi cambiamenti renderebbero il Regolamento più equo e inclusivo, permettendo a tutti i lavoratori di beneficiare del lavoro agile.

*Per meglio evidenziare un aspetto che potrebbe meritare un miglior approfondimento, si precisa che, mentre il regolamento del Comune di Genova prevede alcune misure a favore dei disabili, **non è chiaro se queste siano sufficienti a garantire il rispetto del principio di non discriminazione e dell'obbligo di accomodamento ragionevole sancito dalla normativa e ribadito dalla sentenza della Corte di Cassazione. Infatti, il rifiuto di concedere il lavoro agile ad un lavoratore disabile senza una valida giustificazione è sicuramente da considerarsi discriminatorio.***

Spero che queste mie osservazioni siano accolte in modo costruttivo.

Cordiali saluti,

*La Segreteria Regionale
CSE FLPL - DICCAP – SULPL
Claudio Mascella*