



Bari, 09/02/2025

Al Direttore Generale
avv. Gaetano Prudente

e, per c. Alle colleghe, ai colleghi
Università degli Studi Aldo Moro
BARI

Egregio Direttore Generale,

in seguito alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, che ha trasformato il lavoro agile da misura emergenziale a strumento organizzativo strutturato, nonché alla luce e in analogia con quanto previsto in sede di rinnovo del [CCNL Funzioni Centrali 2022 2024](#) e di ormai consolidata giurisprudenza in materia, riteniamo necessaria, in previsione di un nuovo bando, una revisione del regolamento interno dell'Università degli Studi di Bari per garantire un'applicazione più flessibile e inclusiva di tale modalità lavorativa.

Nello specifico, si chiede di integrare il regolamento, con particolare riferimento ai dipendenti che, per comprovate esigenze di salute o per la cura di figli minori qualità di caregivers o altro, necessitano di modalità lavorative flessibili, superando, in tal caso, il limite di un solo giorno settimanale.

Questa richiesta si fonda sui seguenti punti:

1. Tutela dei lavoratori fragili:

La normativa e la prassi giurisprudenziale riconoscono il lavoro agile come strumento di tutela per i lavoratori "fragili". In particolare, l'obbligo di garantire modalità di prestazione alternative è fondamentale per quei dipendenti che presentano problematiche di salute o che devono gestire esigenze familiari complesse.

2. Giurisprudenza consolidata e nuove disposizioni normative:

- **Pronunciamenti della Cassazione (9095/2023 – 14316/2024 – 24052/2024) :**
Recenti orientamenti hanno ulteriormente sottolineato l'importanza del lavoro agile come strumento inclusivo, evidenziando come la flessibilità debba essere garantita ai lavoratori che, per motivi di salute o esigenze familiari, non possano svolgere la prestazione lavorativa esclusivamente in presenza.
- **Art. 17 del Decreto Legislativo 62 del 3 maggio 2024 – Accomodamento ragionevole:**

Questa norma introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare misure idonee per garantire il pieno esercizio dei diritti dei lavoratori con disabilità o con esigenze particolari, prevedendo accomodamenti ragionevoli che non impongano oneri sproporzionati. Tale principio deve essere applicato anche nell'organizzazione del lavoro agile, per favorire l'inclusione e l'equità.

o **Corte Suprema di Cassazione n. 605 del 10 gennaio 2025, Sezione Lavoro, Udienza del 27 novembre 2024:**

La Corte ha ribadito l'importanza del lavoro agile come diritto del lavoratore in particolari condizioni di necessità, rafforzando il principio di non discriminazione e l'obbligo del datore di lavoro di garantire soluzioni flessibili che rispondano alle esigenze specifiche del dipendente. Inoltre, ha stabilito che i lavoratori in modalità agile devono beneficiare degli stessi diritti dei colleghi in presenza, compreso **l'obbligo del riconoscimento del buono pasto**, ove previsto dal contratto collettivo applicato.

Il lavoro agile, oltre a migliorare la conciliazione tra vita privata e professionale, rappresenta un elemento chiave per promuovere l'inclusione sociale e garantire pari opportunità, in particolare per le persone con disabilità.

Alla luce di quanto sopra, si propone l'avvio di un percorso di revisione del regolamento interno di UNIBA che consenta di:

- **Prevedere esplicitamente la possibilità di usufruire del lavoro agile per almeno due giorni settimanali per i dipendenti che lo richiedano per motivi di salute o esigenze familiari;**
- **Garantire che i lavoratori in modalità agile abbiano diritto al buono pasto, in conformità con le disposizioni della giurisprudenza;**
- **Adeguare le modalità organizzative in modo da rispettare e applicare i principi sanciti dalla giurisprudenza e dalle nuove disposizioni legislative, evitando discriminazioni ingiustificate;**

La richiesta di revisione include anche l'eliminazione della soglia prevista nel regolamento di cui al D.R. 2148 del 6 giugno 2024, che stabilisce, all'art 3, che "la percentuale del personale che potrà beneficiare della prestazione lavorativa in modalità agile non può superare il 45% del personale in servizio presso ciascuna struttura direzionale".

Confidando nella sensibilità e nell'impegno dell'Amministrazione nel garantire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e funzionale alle esigenze dei propri dipendenti, restiamo in attesa di un Suo cortese riscontro in merito alla presente proposta.

Distinti saluti.

FGU Dip. Università - Michele Polisenò – Francesca Izzo

USB - Edo Renna

Unicobas S&U- Donato Scarasciullo

RSU della FGU Dip. Università

Paola Basso

Nicola Carella

Adriano Dentamaro

Nicola Monno

Davide Susca

Maurizio Scalise