

LAVORO AGILE: L'ARBITRIO SUL CONCETTO DI "PREVALENZA"



Roma, 02/10/2026

LAVORO AGILE: L'ARBITRIO SUL CONCETTO DI "PREVALENZA"

L'introduzione del lavoro agile è stata accompagnata da proclami secondo cui questa modalità dovrebbe promuovere un **equilibrio vita-lavoro** più efficace e una maggiore produttività. Dovrebbe essere pertanto, almeno sulla carta, considerata come componente stabile e strategica dell'organizzazione aziendale. Anche il buono pasto in lavoro agile (per le amministrazioni che se lo possono permettere), sembra incoraggiare questa linea.

Tuttavia ci sono questioni irrisolte che rimangono seppellite sotto la sabbia per molto, troppo tempo in quasi la totalità delle amministrazioni. Si sono create zone grigie lasciate alla completa discrezionalità. È in queste zone che vige l'arbitrio più sfrenato.

Il lavoro agile è una di questa, in particolare con riferimento all'annosa questione della "prevalenza", laddove la normativa recita: *"In caso di assenze **a qualsiasi titolo**, deve essere garantito normalmente il rispetto della prevalenza effettiva del servizio in presenza."*

Ma cosa significa **"prevalenza"**? E ha davvero senso quel **"a qualsiasi titolo"**?

Nel 2022 l'INPS ha specificato che *"il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se — nell'ambito dei giorni lavorativi **al netto delle***

assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel periodo mensile o plurimensile considerato - le giornate svolte in presenza risultino superiori rispetto a quelle svolte in modalità agile.

Questo chiarimento tuttavia non è stato sufficiente a spazzare via la nebbia intorno al concetto di “prevalenza”. Anzi, spesso si sono creati cortocircuiti, assurdi.

Ovviamente quanto segue si riferisce esclusivamente ad attività “smartabili”, che possono essere svolte anche da casa senza alcun pregiudizio per l’utenza.

I regolamenti sul lavoro agile emanati dalle amministrazioni, dopo l’avvio nelle ipotesi migliori a tavoli di confronto con le RSU, spesso non aiutano in quanto, pur richiamando il concetto di prevalenza, omettono su quale base andrebbe calcolata, secondo le indicazioni dell’INPS.

Ed ecco che frequentemente ci troviamo di fronte a segnalazioni di lavoratrici e lavoratori che, con tutta la buona volontà, proprio non riescono a rispettarla questa regola: visite mediche, congedo parentale, ferie arretrate, L.104 ... non lasciano spazio allo smart working, che spesso non viene autorizzato. Senza contare la malattia, che quando arriva arriva, non si può prevedere.

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.

Il lavoro agile si trasforma quindi in puro esercizio di potere da parte del dirigente, nonché fonte di discriminazione.

A titolo esemplificativo: con un accordo che prevede teoricamente otto giorni al mese di lavoro agile 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? Ad 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 di una certa quota del personale, colpendo in particolare i dipendenti di uffici piccoli o piccoli Enti (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).

Questo problema si manifesta in particolare nel periodo estivo, in cui ferie e congedi parentali (giustamente fruiti presi 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) e al netto delle assenze autorizzate.

L'USB chiede che in ogni amministrazione questi aspetti vengano discussi con le RSU al fine di non creare disuguaglianze e discriminazioni nell'applicazione dei Regolamenti, attraverso una univoca definizione di “prevalenza”, in modo da non che non si verifichino applicazioni arbitrarie della norma.

USB – PI Funzioni Locali

2-10-2026