



Al Segretario generale
Al Vice Segretario generale
Al Dirigente generale Gestione Risorse Umane
Al Dirigente generale Affari Generali – Datore Lavoro
Sicurezza
Al Comitato Unico di Garanzia

e, p.c.

Al Servizio Relazioni Sindacali
A tutto il Personale

Le scriventi OO.SS., con riferimento alla circolare n. 28 del 13 settembre 2020, recante “*Misure organizzative urgenti in attuazione della legislazione emergenziale in relazione alla pandemia da Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19). Aggiornamenti*”, **rappresentano forti criticità derivanti da modalità applicative e interpretative definite senza alcun coinvolgimento delle parti sindacali rappresentative del Personale della Corte dei conti.**

Pur comprendendo le ragioni d’urgenza, da parte dell’Amministrazione, non si può non sottolineare quello che a nostro avviso rappresenta una **palese disapplicazione del Sistema delle Relazioni Sindacali.**

La circolare, in argomento, **disciplina il graduale riavvio in presenza delle attività istituzionali**, nonché l’applicazione di alcuni istituti contrattuali, che avrebbero necessitato di un **preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali**, anche alla luce del **Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all’emergenza sanitaria da “COVID-2”**, sottoscritto tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione, on. Fabiana Dadone, e le Organizzazioni Sindacali Nazionali, in data 24 luglio 2020, di cui si allega copia.

Entrando nel merito della succitata circolare n. 28, facciamo presente che:

- **Punto 1 lett. b): Non è mai stato avviato un confronto con le Organizzazioni Sindacali per un approfondimento sulle modalità di attuazione del Lavoro Agile**, nonostante le reiterate richieste da parte sindacale, tanto da creare una contraddizione in termini quando si parla di “...assicurare, giornalmente, la presenza in sede di almeno il 50% dei dipendenti assegnati all’Ufficio...” (pag. 2), e, contestualmente, che “*in ogni Ufficio della Corte deve*

essere presente una percentuale non superiore al 50% del personale assegnato al singolo ufficio” (pag. 13). Così come risulta poco chiara e difforme l’applicazione della stessa in merito alle diverse tipologie di part time, delle quali va tenuto conto per il calcolo delle giornate lavorative in presenza.

- **(Punto 4.1)** E’ opportuno evidenziare che la prestazione lavorativa in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro, né sul trattamento economico. **Il lavoro agile è da considerare come servizio effettivo**, alla stregua di quello reso in presenza ed è utile ai fini degli istituti della carriera, del computo dell’anzianità di servizio, nonché degli istituti relativi al trattamento accessorio, **ivi compresi i nuovi trattamenti economici** istituiti dall’art. 2-bis del Regolamento autonomo di amministrazione e contabilità.
- **(Punto 4.6): Riguardo al differimento dei debiti orari**, le scriventi ribadiscono che le **decurtazioni stipendiali già disposte dall’Amministrazione, per il mancato recupero del debito orario entro il mese di marzo 2020, non potevano essere applicate** per l’impossibilità materiale del Personale ad effettuare il suddetto recupero **a causa della chiusura delle Sedi della Corte dei conti dal 12 marzo u.s. per l’emergenza COVID-19**. Si chiede, pertanto, **di ripetere al Personale quanto indebitamente decurtato**, riconoscendo contestualmente **la possibilità di recuperare il debito maturato entro il 31 ottobre 2020**, previa istanza degli interessati.
- **(Punto 5.1 lettere a e b):** In merito ai dipendenti che hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, e che già fruiscono della specifica normativa di cui all’art. 3, comma 3 della Legge 104/92, per sé o per un familiare, è da considerare pleonastico ed ultroneo dover presentare nuovamente la certificazione sanitaria, **di cui l’Amministrazione è già in possesso**. Le scriventi ritengono, inoltre, **fondamentale individuare soluzioni adeguate in favore del “Lavoratore fragile”** con difficoltà a svolgere il lavoro a distanza, quali ad esempio **l’esenzione dal servizio**, ex art. 87, comma 3, d.l. 18/2020 (disposizione vigente in quanto non espressamente abrogata dall’art. 263, d.l. 34/2020, pur menzionata nella Circolare n. 3/2020 di Funzione Pubblica, così come segnalato al Ministro competente con nota unitaria delle Federazioni Nazionali CGIL CISL e UIL e di cui si allega copia).
Queste OO.SS. segnalano, inoltre, che i “*lavoratori fragili*” che, come da indicazione dell’Amministrazione, presenteranno istanza per poter continuare a svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di smart working, 5 giorni su 5, **non devono essere obbligati a rientrare in ufficio prima di essere sottoposti a visita** e, comunque, fino all’esito della stessa.

- **(Punto 5.1 lettera c):** Si chiede lo stralcio di questa lettera, al fine di evitare rischi interpretativi che darebbero luogo a forme di **discriminazione nei confronti del Personale con almeno un figlio minore di 14 anni, avendo fissato al 14 settembre u.s. il termine per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, quando per tutto il restante del Personale è il 15 ottobre 2020, termine del periodo emergenziale, ex art. 1, comma 3, del decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83.**
- **Prevedere misure di flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale**, così come previste dall'art. 263, d.l. 34/2020.

Alla luce di quanto suesposto, si chiede un urgentissimo incontro per affrontare le criticità emerse, nel **rispetto dei ruoli, delle responsabilità e del Sistema delle Relazioni Sindacali**, anche al fine di avviare un proficuo confronto per addivenire ad un **Protocollo di Intesa sulla disciplina del “Lavoro Agile Emergenziale”**.

Cordiali saluti.

Roma, 18 settembre 2020

Susanna Di Folco

Alessandro Guarente

Fernanda Amidani