



Al Segretario Generale  
Presidente Franco Massi

Al Vicesegretario  
Cons. Saverio Galasso

Al Dirigente Generale  
Dott. Pasquale Le Noci

All'ufficio relazioni sindacali

Al personale della Corte dei conti

Oggetto: Misure organizzative urgenti in riferimento alla Emergenza epidemiologica Covid 19.

Facendo seguito alla circolare ministeriale a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica amministrazione e per le Politiche sociali del 05/01/2022, nonché alla circolare n. 2 del 17 gennaio 2022 a firma del Segretario generale, nel prendere atto della proroga degli accordi individuali per il lavoro agile fino al termine dello stato di emergenza (31/03/2022), in attuazione delle misure urgenti conseguenti alle disposizioni emergenziali epidemiologiche da Covid-19, le scriventi OO.SS. ritengono necessario, vista la crescente preoccupazione manifestata dai colleghi, che siano individuate misure utili, da un lato, ad attenuare i rischi legati all'aumento esponenziale dei casi di contagio e, dall'altro, a risolvere alcune rilevanti problematiche evidenziate dai lavoratori.

Nel rispetto e nella condivisione delle scelte adottate, ci preme porre l'attenzione su situazioni che in questo periodo si stanno verificando sempre più frequentemente nell'ambito di tante famiglie dei lavoratori dell'Istituto.

Tra le situazioni caratterizzate da rilevanti criticità, è noto, ad esempio, che a causa dell'impiego della DAD presso gli istituti scolastici, gli studenti sono tenuti a rimanere a casa qualora si verificano più casi di contagio da Covid-19 nelle proprie classi. Si

tratta di una formula di tipo preventivo che ci sentiamo di condividere ma che pone ai genitori la problematica di non poter lasciare da soli i figli, con la necessità, molto spesso, di doversi assentare dal lavoro. Nel caso di genitori separati, inoltre, le difficoltà sono anche maggiori visto che non è possibile farsi sostituire dal genitore non convivente e in molti casi non è possibile ricorrere con continuità a una baby-sitter.

**Problematiche** di diverso tenore, ma altrettanto rilevanti, si manifestano per le **donne in gravidanza**. Si tratta di una casistica di cui non si fa menzione alcuna nelle circolari del Segretario Generale. Tuttavia, la gravità del periodo è tale che le colleghe in gravidanza si espongono a rischi elevatissimi non solo per la propria salute ma anche per quella dei figli che portano in grembo.

Altra situazione caratterizzata da crescenti difficoltà è quella dei colleghi che assistono familiari con patologie ex art. 3, comma 3, l. 104/92, nel caso in cui questi ultimi contraessero il Covid-19: in questi casi si aggiungerebbe la morbilità alla preesistente grave patologia.

Un'ulteriore categoria che in questo periodo sta affrontando sempre maggiori **criticità** è quella dei **pendolari** che sono obbligati a spostarsi dalle loro città di residenza alle sedi di lavoro utilizzando treni che per via del numero elevatissimo di contagi del personale ferroviario "saltano" le corse, con enormi ritardi e conseguenti inevitabili disagi.

Dopo aver elencato le situazioni più delicate, in considerazione della sensibilità dimostrata in ogni momento dai vertici istituzionali nell'affrontare le problematiche che si sono manifestate negli ultimi due anni di pandemia, **le scriventi OO.SS. chiedono che per i casi precedentemente illustrati il Personale interessato possa accedere, presentando specifica istanza, allo smart working articolato su cinque giorni a settimana, con immediato accoglimento della stessa.**

Un atteggiamento improntato ad una scarsa attenzione circa la gravità delle problematiche connesse alle situazioni in precedenza descritte apparirebbe ingiustificato anche in virtù di quanto enunciato nella circolare datata 5 gennaio 2022 dei Ministri della Pubblica amministrazione e delle Politiche Sociali, laddove si precisa che "una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità.

**Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza".**

Inoltre, si sottolinea che "Ogni amministrazione, pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia

**flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, 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...".**

In considerazione di quanto rappresentato, le scriventi sigle sindacali non rilevano alcun ostacolo insormontabile all'introduzione di una maggiore flessibilità applicativa presso tutte le sedi dell'Istituto.

Tale maggiore flessibilità eviterebbe anche il perpetuarsi dell'attuale disparità di trattamento tra gli uffici e contribuirebbe a favorire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, garantendo come sempre in questo periodo, la continuità dell'azione amministrativa.

**Infine, va evidenziato che in alcuni uffici viene interpretato non correttamente il passaggio della circolare, nel punto 2.12 che non riguarda il recupero della giornata in presenza se il dipendente in quei giorni deve fruire di ferie, legge 104, ecc. Tutti questi istituti essendo correlati alla modalità lavorativa in presenza non inficiano la percentuale di presenza.**

Si chiede, pertanto, di sensibilizzare presso tutte le strutture, i vertici responsabili degli uffici, al fine di rimodulare l'attuale organizzazione del lavoro e, nello stesso tempo, alle strutture preposte, di monitorare costantemente l'applicazione delle misure a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori presso ogni sede dell'Istituto.

Ulteriormente si chiede di provvedere al più presto a disciplinare gli accordi individuali di smart working prorogati (per il momento) fino al 31 marzo 2022.

**Certi dell'attenzione che le SS.LL. vorranno prestare alle richieste formulate, restiamo in attesa di una cortese ed urgente risposta.**

Roma, 26 gennaio 2022

**S. Di Folco   F. Amidani   U. Cafiero   A. Benedetti   M. Centorbi**