



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE



Al Personale della Corte dei conti

Osservazioni e proposte sull'applicazione del Lavoro a distanza

Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno trasmesso ieri, 25 luglio 2022, ai Vertici di Istituto, le proprie **osservazioni/proposte** sulle Linee guida in materia di Lavoro Agile. Questa tematica, che non rientra tra quelle di competenza della contrattazione, è oggetto di **confronto** ed è stata argomento dell'incontro tenutosi in data 20 luglio 2022.

In vista della scadenza **degli accordi individuali sul lavoro agile al 31 luglio 2022**, e dell'applicazione in Corte dei conti della **disciplina contrattuale (CCNL 2019-2021) del Lavoro a distanza**, le scriventi OO.SS. hanno formulato un **Parere** al fine di fornire il proprio apporto diretto a consolidare il livello di flessibilità applicativa e di efficientamento dei processi lavorativi già sperimentato con successo nella fase emergenziale della pandemia.

Si riepilogano, di seguito, le principali **osservazioni/proposte** derivanti dall'approfondimento della documentazione trasmessa dall'Amministrazione prima della riunione di confronto, nonché dal dibattito sviluppatosi nel corso del citato incontro:

1. Perplexità per l'**unico modulo individuato quale configurazione oraria (7,12 ore per l'intera settimana lavorativa)** per poter accedere al Lavoro Agile. Ad avviso delle scriventi, la scelta effettuata dal singolo lavoratore prima dell'emergenza epidemiologica era tesa a tutelare le più diverse esigenze personali/familiari e, per questo, abbiamo chiesto che si continuino a tenere nella giusta considerazione tali motivazioni e le relative configurazioni orarie scelte.
2. Invito a **superare alcune rigidità** che attualmente caratterizzano la bozza di Linee guida, considerando, ad esempio, possibile, a regime, anche un **aumento del numero complessivo di giorni di Lavoro Agile fruibili nel**

corso dell'anno (92 gg.). Abbiamo chiesto, a tale proposito, che tale previsione possa immediatamente riguardare alcune categorie di lavoratori come, ad esempio, il Personale "fragile" ed il Personale pendolare.

3. **Preoccupazione** per la previsione contenuta nelle Linee guida, per la quale, nelle more dell'applicazione della nuova disciplina contrattuale, gli **accordi attualmente in essere possano essere prorogati solo fino al 31 agosto p.v.** Abbiamo chiesto, pertanto, al fine di evitare disparità di trattamento tra il personale degli uffici, che venga concessa **una proroga almeno fino al 30 settembre 2022** degli attuali contratti individuali, ritenendo eccessivamente ravvicinata la tempistica proposta dai vertici di Istituto soprattutto in considerazione del fatto che il mese di agosto è solitamente destinato alle ferie di quasi la totalità del personale.

4. **Chiarimenti interpretativi** rispetto ad alcuni punti, con conseguenziali richieste di modifica/integrazione, al fine di evitare confusione in sede applicativa. Il riferimento va, a titolo esemplificativo, a:

a. Le categorie di lavoratori esclusi dalla possibilità di accedere al Lavoro agile. Abbiamo chiesto all'Amministrazione di eseguire opportuni approfondimenti sui processi lavorativi di alcune di esse (ad esempio, gli operatori del centralino);

b. L'impatto della valutazione (non positiva o personale non valutabile) che, ad avviso delle scriventi, finisce con il recare indiscriminate penalizzazioni ai colleghi che sono stati assenti, ad esempio, per motivi di salute;

c. La durata del periodo di prova (quattro mesi) per i neo-assunti in Corte dei conti, quale tempistica necessaria per poter accedere al Lavoro Agile (inferiore quindi ai sei mesi previsti dalla bozza di Linee guida).

5. Le **Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa** vanno meglio definite, nonché chiarite con eventuali modifiche/integrazioni dirette a fugare qualsiasi dubbio interpretativo. Il riferimento va ai seguenti aspetti:

a. Specificazione più puntuale del concetto "**contattabilità**" e dell'obbligo del dipendente di essere "immediatamente operativo";

b. Chiarimenti in merito ai malfunzionamenti dei sistemi informatici a cui sarebbe legato il rientro in presenza del lavoratore a distanza, sulle tipologie degli stessi ed i relativi impatti.

6. Approfondimento sulla questione dei **buoni pasto**, la cui corresponsione continua ad essere esclusa.

7. Garanzia, attraverso una precisa previsione "scritta", che gli orari di disconnessione debbano essere rispettati, oltre che dai colleghi e dal Dirigente/Funziario preposto, anche dai **Vertici degli Uffici**.

8. In sede di definizione della **procedura di accesso al Lavoro Agile**, abbiamo proposto l'eliminazione dei punteggi attribuiti ai vari criteri di priorità corrispondenti ad alcune casistiche, al fine di puntare al raggiungimento dell'obiettivo, auspicato anche dall'Amministrazione, di indirizzare al Lavoro agile, a regime, il 100% del personale.

9. Snellimento delle procedure di rinnovo dell'accordo individuale.

Ulteriori osservazioni e/o suggerimenti hanno riguardato **due aspetti per noi molto importanti**:

- i rischi professionali ed extra professionali collegati all'esercizio della prestazione in modalità agile, favorendo il coinvolgimento degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) nelle varie sedi di lavoro;
- La previsione di una somma onnicomprensiva e forfettaria a copertura delle spese generali per consumi sostenuti dai dipendenti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro, prevedendo una nuova categoria di spese da rimborsare (contributi) nell'ambito della politica dei Sussidi, anche alla luce del caro energia derivante dal prolungarsi del conflitto Russo-Ucraino.

Queste Organizzazioni Sindacali, con il proprio apporto costruttivo, auspicano che il confronto sul Lavoro Agile rappresenti la prima **vera** occasione di dialogo, inizio di un percorso, basato sull'applicazione delle regole in tema di relazioni sindacali contenute nel CCNL 2019-2021, teso all'elaborazione di politiche e scelte condivise nell'interesse dell'Istituto e di tutto il personale in servizio

Roma, 26 luglio 2022

S. Di Folco

F. Amidani

U. Cafiero

C. Visca

M. Centorbi