



CORTE DEI CONTI

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTA la legge n. 20/1994 e, in particolare, il riconoscimento dell'autonomia organizzativa, funzionale e finanziaria della Corte dei conti di cui all'articolo 4;

VISTO il vigente *“Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici amministrativi e degli altri uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti”* adottato dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 1/DEL/2010 del 26 gennaio 2010;

VISTO il vigente *“Regolamento autonomo di amministrazione e contabilità della Corte dei conti”*, approvato dalle Sezioni riunite in sede deliberante con deliberazione n. 1/DEL/2012 del 30 luglio 2012 e adottato con deliberazione del Consiglio di presidenza n. 136 nell'adunanza del 2/3 ottobre 2012, come ridenominato e modificato dalla deliberazione del Consiglio di presidenza n. 82 dell'8 aprile 2019 e ss. mm. e ii.;

VISTA la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;

VISTI i principi fissati dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, e ss. mm. e ii.;

VISTO il decreto del Presidente della Corte dei conti 5 novembre 2013, n. 8, recante il Codice di comportamento dei dipendenti della Corte dei conti;

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2002, n. 196, recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, come integrato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante *“Disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persona fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”*;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante *“Codice dell'amministrazione digitale”* e ss. mm. e ii. e, in particolare, l'articolo 12 comma 3 ter;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss. mm. e ii. recante *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;

VISTO il decreto Presidenziale n. 53 del 15 novembre 2011 che ha adottato il *“Sistema di valutazione del personale amministrativo delle aree funzionali”* e ss.mm. e ii.;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

VISTO l’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

VISTA la Direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per *“l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;

VISTE le linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - 2. Proposte metodologiche, contenute nella direttiva D.P.C.M. n. 3 del 1° giugno 2017;

VISTO il Decreto Presidenziale n. 106 del 12 luglio 2019, con cui è stata data attuazione all’art. 2 bis del regolamento autonomo richiamato, concernente la *“Valorizzazione delle risorse professionali”*;

VISTO il D.P.C.M. del 23 settembre 2021 recante *“Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”*;

VISTO il D.M. del 8 ottobre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - recante *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTE le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”* ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021;

VISTO il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”*.

VISTI l’art. 26, comma 2-bis, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (come conv. con Legge 24 aprile 2020, n. 27), che ha previsto il diritto dei lavoratori fragili a fruire del lavoro agile fino al 31 ottobre 2021, e le successive disposizioni susseguitesesi nel tempo che hanno prorogato il suddetto termine fino alla data del 31 dicembre 2023;

VISTI in particolare, l’art. 17, comma 1, del Decreto-Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (come conv. con Legge 18 febbraio 2022, n. 11), che ha prorogato il suddetto termine al 31 marzo 2022, nonché l’art. 10, comma 1-ter, del Decreto-Legge 24 marzo 2022, n. 24 (come conv. con Legge 19 maggio 2022, n. 52), che ha prorogato il suddetto termine al 30 giugno 2022, nonché l’art. 23-bis, comma 1, del Decreto-Legge 9 agosto 2022, n. 115 (come conv. con Legge 21 settembre 2022, n. 142), che, modificando il predetto art. 10, comma 1-ter, ha prorogato il medesimo termine al 31 dicembre 2022, nonché l’art. 1, comma 306, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, che ha prorogato il medesimo termine, dapprima al 31 marzo 2023, poi al 30 giugno 2023 (modifica apportata dall’art. 9, comma 4-ter, del Decreto-Legge 29 dicembre 2022, n. 198, come conv. con Legge 24 febbraio 2023, n. 14), al 30 settembre 2023 (modifica apportata dall’art. 28-bis, comma 1, del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, come conv. con Legge 3 luglio 2023, n. 85), e infine al 31 dicembre 2023 (modifica apportata

dall'art. 8, comma 1, del Decreto-Legge 29 settembre 2023, n. 132, come conv. con Legge 27 novembre 2023, n. 70);

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali - sottoscritto in data 9 maggio 2022, Titolo V Capo I, artt. 36 e ss;

VISTA la direttiva generale per l'azione amministrativa anno 2023 adottata con decreto del Segretario generale n. 5159 del 12 giugno 2023;

VISTO il decreto del Segretario generale n. 270 in data 29 luglio 2022 con cui sono state adottate le *“Linee guida per lo svolgimento del lavoro agile presso gli Uffici amministrativi e gli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti”* e, in particolare, l'art. 8, comma 17, ai sensi del quale *“Le presenti Linee guida saranno opportunamente integrate con le eventuali disposizioni a tutela della categoria dei lavoratori riconosciuti “fragili” successivamente emanate”*;

VISTO il decreto del Segretario generale n. 355 del 1° dicembre 2022, con il quale sono state fornite le indicazioni per il Lavoro Agile per l'anno 2023;

VISTA la circolare del Segretario generale 17 maggio 2023, n. 21, recante *“Misure organizzative volte a garantire il risparmio energetico”*, ai sensi della quale *“sarà valutata la possibilità - laddove la temperatura esterna percepita dovesse superare i 40 gradi e fosse conseguentemente emanato un bollettino di allarme dal Dipartimento Protezione Civile - di accordare la fruizione di ulteriori giornate di smart working, rispetto al limite annuale di 92 giorni fissato, al momento, negli accordi individuali di lavoro”*;

VISTA la circolare del Segretario generale della Corte dei conti del 2 ottobre 2023, n. 30, recante *“Attività di supporto tecnico-organizzativo per lo smaltimento dell'arretrato e l'efficientamento dei processi. Progetti incentivanti. Indicazioni operative ai fini della liquidazione del III trimestre 2023”* concernente le iniziative di semplificazione e digitalizzazione ivi contenute, nonché l'introduzione della *“Scheda trimestrale di rendicontazione unificata”*;

VISTO il Decreto del Segretario generale n. 229 del 14 novembre 2023 con il quale è stato adottato per il triennio 2023-2025 il *“Piano Integrato Triennale”* della Corte dei conti (PIT Cdc);

VISTO il proprio decreto n. 244 del 30 novembre 2023, ed in particolare l'art. 2, ai sensi del quale *“per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, lo svolgimento del lavoro agile è garantito tendenzialmente al 100% del personale amministrativo non dirigenziale in servizio presso la Corte dei conti, che svolge attività espletabili in modalità ‘agile’”*, e l'art. 5, ai sensi del quale *“In caso di eventuali innovazioni normative in materia di lavoro agile che rendessero necessaria la revisione dei criteri generali di cui alle attuali Linee guida adottate con proprio decreto n. 270 del 29 luglio 2022 e ss.mm.ii. e con il presente atto relativo all'anno 2024, l'Amministrazione definirà nuovi atti, avviando preventivamente il confronto con le OO.SS., previsto ex art. 5 comma 3 lett. g) CCNL 2019-2021”*;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione, del 29 dicembre 2023, la quale prevede che *“allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato. Sarà cura dei Vertici di*

ogni singola amministrazione di adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva”;

CONSIDERATO che alla Corte dei conti si applicano le disposizioni recate da norme di legge espressamente riferite alla Corte medesima, agli Organi di rilevanza costituzionale ovvero alla Magistratura contabile e ogni altra norma compatibile con la sfera di autonomia e indipendenza costituzionalmente riconosciuta all’Istituto, e che pertanto le Linee guida per l’applicazione del lavoro agile al personale amministrativo e di supporto della Corte dei conti devono tener conto dei principi che si desumono dalla normativa richiamata;

CONSIDERATO altresì che la Corte dei conti, compatibilmente con le esigenze organizzative dei propri uffici e con le caratteristiche delle mansioni assegnate a ciascun lavoratore, intende andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti in condizioni di fragilità;

TENUTO CONTO del confronto con le OO.SS. del 26 gennaio 2024, previsto *ex art.* 5, comma 3, lett. g), del CCNL 2019-2021;

INFORMATI i dirigenti ed i funzionari preposti degli Uffici amministrativi e degli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti, in data 30 gennaio 2024;

DECRETA

Articolo 1

Il presente decreto disciplina le modalità di svolgimento del Lavoro agile per il personale riconosciuto “fragile” per l’anno 2024, in deroga al proprio decreto n. 270 in data 29 luglio 2022, recante *“Linee guida per lo svolgimento del lavoro agile presso gli Uffici amministrativi e gli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti”*, nonché al proprio decreto n. 244 del 30 novembre 2023, relativo al lavoro agile per l’anno 2024, ferme restando le altre disposizioni contenute nei suddetti atti non derogate dal presente decreto.

Si definisce “fragile”, ai fini della presente circolare, il personale in servizio presso la Corte dei conti che presenta una o più patologie di cui al decreto del Ministro della salute in data 4 febbraio 2022, recante *“Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”*; la suddetta condizione di fragilità deve essere accertata con provvedimento del Servizio per la disciplina del rapporto di lavoro.

Per poter usufruire delle agevolazioni riservate dalla presente circolare ai lavoratori “fragili”, gli interessati devono inviare – per il tramite del Dirigente/Funziionario preposto – esclusivamente alla casella dedicata tutela.lavoro.agile@corteconti.it un certificato di conferma del proprio stato di “fragilità” - rilasciato dal medico di base - entro e non oltre il 22 febbraio 2024.

Resta ferma la possibilità di inviare nuove certificazioni da parte del personale che venga riconosciuto “fragile” durante il periodo di riferimento, con le medesime modalità sopra riportate.

In tale ultimo caso il Dirigente dell’Ufficio di assegnazione deve, altresì, provvedere alla riparametrazione del relativo tetto massimo di giorni espletabili in modalità agile.

Articolo 2

Per il personale fragile ammesso al lavoro agile, fermo restando il principio della prevalenza di cui all'art. 7, primo comma, del proprio decreto n. 270 in data 29 luglio 2022, recante "*Linee guida per lo svolgimento del lavoro agile presso gli Uffici amministrativi e gli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti*", nonché del proprio decreto n. 244 del 30 novembre 2023, relativo al lavoro agile per l'anno 2024, viene disposta la deroga rispetto alle previsioni dettate per il restante personale in merito alla prevalenza settimanale, mensile e trimestrale. Resta ferma la necessità della prevalenza annuale.

Articolo 3

In deroga all'art. 7, comma 2, del proprio decreto n. 270 in data 29 luglio 2022, recante "*Linee guida per lo svolgimento del lavoro agile presso gli Uffici amministrativi e gli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti*", nonché del proprio decreto n. 244 del 30 novembre 2023, relativo al lavoro agile per l'anno 2024, il personale fragile ammesso al lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro fino a 4 giorni a settimana, garantendo la presenza per almeno 1 giorno a settimana, secondo un calendario che dovrà essere preventivamente concordato con il Dirigente dell'Ufficio di appartenenza e disciplinato nell'accordo individuale di lavoro agile.

Articolo 4

In deroga all'art. 7, comma 3, del proprio decreto n. 270 in data 29 luglio 2022, recante "*Linee guida per lo svolgimento del lavoro agile presso gli Uffici amministrativi e gli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti*", nonché del proprio decreto n. 244 del 30 novembre 2023, relativo al lavoro agile per l'anno 2024, il tetto massimo annuale previsto dalla citata norma, per i dipendenti riconosciuti fragili, è elevato a 110 giorni.

Articolo 5

Il Servizio per la disciplina del rapporto di lavoro, dopo avere riconosciuto come fragili i dipendenti in possesso delle certificazioni previste dalla propria circolare n. 8/2022, che ne abbiano fatto richiesta secondo le modalità ivi previste, verifica, con cadenza semestrale, la permanenza dello stato di "fragilità" attraverso la certificazione che verrà prodotta dagli interessati entro il 22 febbraio 2024 (per il primo semestre 2024) ed entro il 15 giugno 2024 (per il secondo semestre 2024), e procede, ove necessario, alla richiesta di nuove certificazioni.

Franco Massi