



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;

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 ss. mm. e ii.;

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 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 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"*;

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.;

VISTO il *"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"* (Del. N. 48/2025) e ss. mm. e ii.;

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 del Presidente della Corte dei conti 5 novembre 2013, n. 8, recante il *“Codice di comportamento dei dipendenti della Corte dei conti”* e ss. mm. e ii.;

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 richiamato R.A.C., 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”*.

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024 e, in particolare, l’art. 13, comma 3, nella parte in cui *“l’Amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell’art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) - avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.”*;

VISTO il Piano triennale per la prevenzione della corruzione della Corte dei conti 2025-2027 approvato con D.P. n. 18 del 10 giugno 2025;

VISTA le Direttive di primo e di secondo livello per l’azione amministrativa per l’anno 2025;

VISTO il proprio decreto 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”*;

VISTO il proprio decreto n. 297 del 2 dicembre 2024, con il quale sono state fornite le indicazioni per il lavoro agile per l’anno 2025 e ss.mm. e ii.;

VISTO il proprio decreto n. 166 in data 23 giugno 2025 con il quale è adottato, per il triennio 2025-2027, il *“Piano Integrato Triennale”* della Corte dei conti (PIT CdC) che, unitamente ai documenti annessi, costituisce parte integrante del decreto medesimo;

VISTO l’Accordo sui criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile connessi con l’estensione del numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile, sottoscritto in data 25 luglio 2025;

TENUTO CONTO del confronto con le OO.SS. avviato in data 31 luglio 2025, previsto ex articolo 5, comma 3, lett. g), del CCNL 2022-2024;

INFORMATI i Dirigenti degli Uffici amministrativi e degli altri Uffici con compiti strumentali e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti, in data 1° agosto 2025.

DECRETA

Articolo 1

Ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni centrali per il triennio 2022-2024, secondo i criteri di priorità connessi con l'estensione del numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile, stabiliti nell'accordo sottoscritto in data 25 luglio 2025 e in conformità con le Linee guida adottate dal Segretario generale con il decreto n. 270 del 29 luglio 2022 e ss.mm. e ii., ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolari necessità, non coperte da altre misure, il tetto massimo di giornate da svolgere nell'anno solare in modalità agile potrà essere elevato fino ad un massimo tale da non consentire il superamento del criterio della prevalenza annuale.

Tale istituto non si applica al personale riconosciuto "fragile" in quanto già destinatario di altre misure.

Articolo 2

Ai fini dell'elevazione delle giornate da svolgere in modalità agile, si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) condizioni di salute, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica, tali da rendere significativamente gravoso lo svolgimento dell'attività in presenza, compreso lo stato di gravidanza;
- b) *caregivers* familiare, ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ivi compresi i familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992;
- c) assistenza ai figli minori di anni 12 (*ex* decreto legislativo n. 151/2001);
- d) nei casi di distanza tra residenza e sede di servizio superiore a km 50.

Articolo 3

Le modalità operative per la concessione dell'estensione sono le seguenti:

- 1) Entro un mese dalla pubblicazione delle presenti linee guida, i Dirigenti acquisiscono le istanze di richiesta di estensione del lavoro agile da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, allegando la documentazione che comprovi una delle condizioni ivi richieste (Allegato 1);
- 2) Alla richiesta deve essere allegato il cronoprogramma e il calendario annuale dei giorni fissi in cui viene svolta l'attività lavorativa in modalità "agile", ivi comprese le giornate di estensione previste dall'art. 2 sopra riportato;
- 3) Il Dirigente, verificata la documentazione presentata, previo nulla osta del Vertice istituzionale/amministrativo, adotta il nuovo accordo individuale per il restante periodo dell'anno 2025;

Articolo 4

Al personale in possesso dei requisiti di cui al precedente art. 3, sono attribuiti un massimo di 110 giornate di lavoro agile annue (con un aumento di 18 giornate annue).

Dalla data di pubblicazione del presente decreto e fino al 31 dicembre 2025 le ulteriori giornate di lavoro agile sono pari ad un massimo di 8.

In ogni caso, non potranno essere superati i limiti della prevalenza trimestrale e annuale previsti dalle Linee guida del decreto segretariale n. 270 in data 29 luglio 2022 e ss. mm. e ii..

I nuovi accordi devono essere trasmessi tramite l'apposito form accessibile al seguente *link* ([Accordi Lavoro Agile 2025](#)).

Soltanto in caso di recesso o revoca, i relativi atti vanno inseriti dai Dirigenti e dai Funzionari preposti nel link ([Accordi Smart Working - Recesso/Revoca](#)), nei termini e con le modalità di cui al paragrafo n. 2 della propria circolare n. 43 del 13 dicembre 2024.

Articolo 5

Per quanto non espressamente previsto dalle presenti linee guida si fa rinvio alle 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 (decreto segretariale n. 270 del 29 luglio 2022 e ss. mm. e ii.).

Articolo 6

In caso di eventuali innovazioni normative in materia di lavoro agile, l'Amministrazione definirà nuovi atti, avviando preventivamente la contrattazione con le OO.SS., così come previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) del CCNL Comparto Funzioni centrali 2022-2024.

Franco Massi

ACCORDO INDIVIDUALE INTEGRATIVO DI LAVORO AGILE
(agosto - dicembre 2025)

Il sottoscritto/a _____

Nato/a _____ il _____, C.F. _____

Area _____

Dipendente della Corte dei conti in posizione di:

- ruolo comando distacco (previo conforme parere Ente distaccante)

indicare la data di assunzione o inizio del comando/distacco (solo per il personale assunto o "comandato in" da meno di quattro mesi) _____

- in *part time* _____ (%)

residente in _____

Indicare il domicilio dove presta attività lavorativa in modalità agile, se diverso dalla residenza _____

assegnato/a presso l'Ufficio _____

della sede di _____

e

La Corte dei conti, rappresentata da _____

Dirigente generale/Dirigente/Funzionario preposto

DI SEGUITO CHIAMATE PARTI

VISTO il CCNL 2022-2024 Funzioni Centrali e, in particolare l'articolo 13, comma 3;

VISTO il decreto del Segretario generale della Corte dei conti prot. n. 297 del 2 dicembre 2024 con il quale 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, per l'anno 2025;

VISTO l'Accordo sui criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile connessi con l'estensione del numero delle giornate di prestazione rese in tale modalità, sottoscritto definitivamente in data 25 luglio 2025;

CONSIDERATI gli esiti del confronto con le OO.SS. (articolo 5, comma 3, lettera g) del CCNL 2022-2024 Funzioni centrali) tenutosi in data 31 luglio 2025;

VISTO il proprio accordo di lavoro agile per l'anno 2025;

RITENUTO, sulla base dell'accordo sopra citato di voler integrare, ricorrendone i presupposti, l'accordo di lavoro agile già stipulato per l'anno 2025;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1. Decorrenza e durata.

Fermo restando l'accordo di lavoro agile stipulato per l'anno 2025, nel periodo dal _____ al _____ 2025 il dipendente _____, svolge l'attività lavorativa in modalità agile per non più di tre giorni a settimana, secondo il calendario allegato al presente accordo, che ne costituisce parte integrante, fino ad un massimo di 100 giorni (101 solo per il personale degli uffici di Roma¹), per l'anno 2025.

In ogni caso, non potranno essere superati i limiti della prevalenza trimestrale e annuale previsti dalle Linee guida del decreto segretariale n. 270 in data 29 luglio 2022 e ss. mm. e ii..

Le giornate fisse indicate nel calendario potranno essere modificate, in accordo tra le parti garantendo - in ogni caso - l'ottimale svolgimento delle attività lavorative.

Nella ridefinizione del calendario annuale il Dirigente è tenuto, altresì, a verificare la compatibilità delle giornate di lavoro agile con la pianificazione delle ferie.

Per ogni altra disposizione (Progetto di lavoro agile; Misurazione del lavoro svolto in modalità agile; Utilizzazione strumenti informatici e Social Media; Modalità di svolgimento del lavoro agile; Potere di controllo del Datore di lavoro; Mancato raggiungimento degli obiettivi; Obblighi di rilevanza disciplinare; Recesso delle parti), si rinvia al proprio accordo di lavoro agile già stipulato per l'anno 2025.

Articolo 2. Criteri per l'accesso all'estensione delle giornate di lavoro agile.

I casi per l'accesso al lavoro agile ai fini dell'elevazione delle giornate da svolgere in modalità agile sono i seguenti:

- a) condizioni di salute, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica, tali da rendere significativamente gravoso lo svolgimento dell'attività in presenza, compreso lo stato di gravidanza (previa presentazione di idonea certificazione al competente Servizio, e rilascio del nulla osta);
- b) caregivers familiare, ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ivi compresi i familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992 (ove non già autorizzati, è necessario allegare autocertificazione ai sensi del DPR n. 445/2000);
- c) assistenza ai figli minori di anni 12 (ex decreto legislativo n. 151/2001) (ove non già autorizzati, è necessario allegare autocertificazione ai sensi del DPR n. 445/2000);
- d) nei casi di distanza tra residenza e sede di servizio superiore a km 50 (è necessario allegare autocertificazione ai sensi del DPR n. 445/2000, solo se diversa da quella già dichiarata, o non comunicata).

Il dipendente

DICHIARA

di aver preso visione dei seguenti documenti, pubblicati nel sito intranet della Corte dei conti:

- il documento contenente le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche di cui all'art. 12, comma 3;
- l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro di cui all'art. 14, commi 2 e 3, e all'art. 9, comma 8.

¹ Come previsto dall'articolo 3 del DECSG n. 297/2024.

IN PARTICOLARE, SI IMPEGNA

- a comunicare tempestivamente via mail al Dirigente ogni cambiamento, anche temporaneo, di domicilio, nonché la variazione della residenza;
- a fruire dei permessi contrattualmente previsti qualora non possa risultare reperibile durante le fasce di contattabilità;
- a rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile del 2013, così come modificato dal DPR n. 81 del 16 giugno 2023, nonché il Codice di comportamento dei dipendenti della Corte dei conti (D.P. n. 8 del 5 novembre 2013);
- a rendicontare trimestralmente le attività svolte in base agli obiettivi di cui al precedente Accordo di lavoro agile a cui si rimanda.

Luogo e data lì

Il dipendente _____ per L'Amministrazione _____

Parere del Vertice istituzionale / amministrativo:
