



Ca, 31.03.2025 Prot. 33

Al CoRAN

p.c. All'Assessore degli
AA.GG. e riforma della Regione

Loro Sedi

Oggetto: proposta del CORAN "Ipotesi di Accordo per la modifica dell'articolo 40, comma 1, lett. a-b-c-d, dell'articolo 42 e dell'articolo 43 e per l'introduzione degli articoli 40bis e 42bis del CCRL 15/05/2001 per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale e degli Enti strumentali"

Facendo seguito agli impegni presi venerdì 28 marzo trasmettiamo, in allegato, la nota unitaria delle Organizzazioni sindacali scriventi con le proposte di modifica e integrazione del testo in oggetto, evidenziate in giallo le integrazioni, in rosso le parti eliminate.

Cordiali saluti

Le Segreterie regionali

UIL-FPL

On Spanu *Paolo Manti*

FESAL

Orsi *Belgion*

CLARES

Giuliano Cini



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

**Ipotesi di Accordo per la modifica dell'articolo
40, comma 1, lett. a-b-c-d, dell'articolo 42 e
dell'articolo 43 e per l'introduzione degli articoli
40bis e 42bis del CCRL15/05/2001 per il
personale dipendente dell'Amministrazione
Regionale e degli Enti strumentali**

.....

Ipotesi di Accordo per la modifica dell'articolo 40, comma 1, lett. a-b-c-d, dell'articolo 42 e dell'articolo 43 e per l'introduzione degli articoli 40bis e 42bis del CCRL 15/05/2001 per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale e degli Enti strumentali

Il giorno ----- a Cagliari, in viale Trieste 190, presso la Direzione generale del Personale e riforma della Regione, è

stata sottoscritta la presente Ipotesi di Accordo.

I componenti del Co.Ra.N. della Regione Autonoma della Sardegna:

Avv. Erika Vivian

Avv. Umberto Cossu

Avv. Andrea Casu

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL-F.P.

CGIL-F.P. Confederazione

CISL FPS

CISL Confederazione

UIL FPL Comparto Regione

UIL FPL Categoria

CLARES

CISAL

FESAL-RAS

SNAF FNA

CONFSAL

Le parti stabiliscono:

Art. 1

Il testo dell'art. 40, comma 1, lettere a)-b)-c)-d) **e comma 2**, del CCRL 15/05/2001 e ss.mm.ii. (come modificato dall'art. 8 del CCRL13/02/2017) è integralmente sostituito dal seguente:

“A richiesta del dipendente sono ~~concessi~~ **spettano** permessi retribuiti per i seguenti motivi:

- a) partecipazione a concorsi o procedure selettive o comparative pubbliche, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le categorie limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, con un tetto massimo di 8 giorni ad anno; ulteriori 6 giorni per esami di scuole di ogni ordine e grado in vista del conseguimento di un titolo di studio attinente all'area professionale;

- b) in occasione del matrimonio per 15 giorni consecutivi, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso;
- c) nascita di figli, lutto per il coniuge o l'unito civilmente, per il convivente (ai sensi dell'art. 1, commi 36 e sgg. della L. n. 76/2016) e per parenti e per affini entro il secondo grado per un periodo di 3 giorni lavorativi anche non consecutivi per ogni evento, da fruirsi entro 7 giorni lavorativi dall'evento medesimo. Se il lutto si verifica durante il periodo di godimento delle ferie le stesse si intendono interrotte e possono essere sostituite con i permessi previsti dal presente articolo;
- d) per gravi motivi di famiglia **o personali**, e per cause di forza maggiore, per una durata massima di 15 giorni. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, **in caso di**: – impossibilità di raggiungere gli uffici, anche per sciopero dei mezzi pubblici; – chiusura degli uffici, **anche temporanea per cause di forza maggiore non prevedibili**, ovvero disposta con provvedimento delle autorità competenti, a causa di allerta meteo o condizioni meteorologiche avverse; **- nei casi in cui si consiglia di limitare gli spostamenti in auto; - visite mediche del dipendente per l'intera giornata o a ore**. I gravi motivi di famiglia **o personali**, e le cause di forza maggiore, devono essere adeguatamente documentati o autodichiarati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.”

2) I permessi di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti **dell'anzianità** di servizio. Durante i predetti utilizzi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità connesse alla effettiva presenza in servizio.

Art. 2

Dopo l'art. 40 del CCRL 15/05/2001 è introdotto l'art. 40 bis, rubricato **“Ulteriori permessi retribuiti per assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici”**.

“1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti negli altri articoli del presente CCRL.

2. ~~Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 del presente articolo le prestazioni dovranno essere adeguatamente documentate in base all'art 47 del D.P.R. n. 445/2000 e all'art. 55 septies, c. 5 ter del D.lgs. 165/2001. Il diniego deve essere motivato e formalizzato~~ **Per la**

fruizione dei permessi di cui al comma 1 del presente articolo le prestazioni dovranno essere adeguatamente documentate in base all'art 47 del D.P.R. n. 445/2000 (autocertificazione) o giustificate mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che ha erogato la visita o la prestazione". Il diniego deve essere motivato e formalizzato dal dirigente responsabile.

3. A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.

4. I permessi di cui ai commi 1 e 3 sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto. ~~e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.~~

5. I permessi orari di cui ai commi 1 e 3: ~~a)~~ non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni, salvo quanto disposto dal comma 8.

6. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

7. I permessi orari di cui ai commi 1 e 3 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

8. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

9. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui ai commi 1 e 3.

10. ~~L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione~~ **(già inserito al comma 2)**

11. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente, oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura, **nei**

termini di cui al precedente comma 2.

~~12. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, diversa da quella prevista dall'art. 48, comma 9, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante: **(disciplina malattia)**~~

~~a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi; **(disciplina malattia)**~~

~~b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 10 e 11.~~

~~**-(disciplina malattia)**~~

~~13. Analogamente a quanto previsto dal comma 12, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 12, lett. b).). (questo potrebbe essere un problema, perché il medico potrebbe non farti il certificato di malattia...in realtà su questo non ho capito bene cosa cambia per la regione, visto che la malattia è pagata per intero dalla stessa amministrazione, secondo me manca questo passaggio al Coran) **(disciplina malattia)**~~

~~14. Nell'ipotesi di controllo medico fiscale legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 10, 11, 12. **(disciplina malattia)**~~

15. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate

previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

16. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi a recupero (PNR), dei permessi per ~~particolari~~ motivi familiari o personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.”

Art. 3

Il testo dell'art. 42 del CCRL del 15.05.01 è sostituito integralmente dal seguente:

“Ai dipendenti, sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per ~~particolari~~ motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego, **che può essere fondato esclusivamente sulle esigenze di servizio,** deve essere motivato e formalizzato **dal dirigente responsabile.** Inoltre, ai dipendenti può essere concesso, a domanda e su valutazione del dirigente della struttura cui è assegnato, di assentarsi dal servizio, anche per parte dell'orario giornaliero, per la partecipazione a riunioni degli organismi rappresentativi scolastici per 12 ore e previa adeguata documentazione.

I permessi orari retribuiti di cui al presente comma:

a) non riducono le ferie;

b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore dei permessi di cui al comma 1.

Art. 4

Dopo l'art. 42 del CCRL 15/05/2001 è introdotto l'art. 42 bis, rubricato “*Congedi per donne vittime di violenza*”.

“1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art 47, comma 3.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima e quattordicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art 61 del CCRL. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art 43 del CCRL per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 46, comma 1 del presente contratto (Cumulo di aspettative).
9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'amministrazione dove prestava originariamente la propria attività."

Art. 5

All'art. 43 del CCRL del 15.05.01, dopo il comma 3, è inserito il comma 4:

"4. La disciplina di cui al comma 3 è interamente applicabile al personale di cui al comma 4 dell'art. 27 della L.R. 26 agosto 1988 n. 32."