

**Accordo per la modifica degli articoli 39,40, 42, 43,59 e
per l'introduzione degli articoli 39 bis, 40bis e 42bis del
CCRL 15 maggio 2001 per il personale dipendente
dell'Amministrazione Regionale e degli Enti strumentali**

4 giugno 2025

Il giorno 4 giugno 2025, a Cagliari, in viale Trieste 190, presso la Direzione generale del Personale e riforma della Regione, a seguito del parere favorevole espresso dalla Giunta regionale con propria deliberazione n. 26/35 del 14 maggio 2025 in merito all'ipotesi di contratto in esame e vista la positiva certificazione della Corte dei Conti del 22 maggio 2025 Deliberazione n. 94/2025/CCR sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla compatibilità con gli strumenti di programmazione finanziaria è stata sottoscritta la presente Ipotesi di Accordo.

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

Avv. Erika Vivian (Firmato)

Avv. Umberto Cossu (Firmato)

Avv. Andrea Casu (Firmato)

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL-F.P. (Firmato)

CGIL-F.P. Confederazione

CISL FPS (Firmato)

CISL Confederazione

UIL FPL Comparto Regione (Firmato)

UIL FPL Categoria (Firmato)

CLARES (Firmato)

CISAL

FESAL-RAS (Firmato)

SNAF FNA (Firmato)

CONFESAL

Vista la Deliberazione della Giunta regionale n. 39/12 del 10 ottobre 2024 recante “*Indirizzi per la contrattazione collettiva per il triennio 2022-2024. Legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, art. 63*”, per

la parte di cui alla lettera D) “Area personale dipendente dell’Amministrazione, delle Agenzie e degli Enti”, e più precisamente con riguardo alla lettera g)”in materia di orario di lavoro e assenze” in ordine alla modifica degli istituti di cui agli articoli 39,40, 42, 43,59, nonché mediante l’introduzione degli articoli 40 bis e 42 bis del vigente CCRL per il personale dipendente dell’amministrazione regionale e degli Enti, Istituti, Aziende e Agenzie.

Le parti stabiliscono:

Art. 1

1. Il comma 10 dell’art.39 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. (Ferie) è sostituito integralmente dal seguente:

“10. Le ferie sono sospese in caso di malattie adeguatamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o che abbiano comportato la necessità del ricovero ospedaliero. Dell’insorgere delle suddette infermità va data immediata informazione alla Direzione, con la specifica indicazione del luogo ove il/la dipendente è reperibile. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all’art. 40, comma 1 lett. c).”

Art. 2

1.Dopo l’art. 39 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. è introdotto l’art. 39 bis rubricato “*Disciplina delle ferie fruibili ad ore*”

“1. Si prevede, la possibilità della fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dal presente articolo.

2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

- a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all’art. 39, comma 4;
- b) 230 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all’art. 39, comma 3;

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

4. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui ai commi 2 e 6, pari all'orario medio giornaliero quantificato in relazione alle 36 ore settimanali.
5. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni. Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 39.
6. Il numero massimo di ore fruibili ai sensi dei commi precedenti risulta con riferimento alla lettera a) pari a 58 ore e con riferimento alla lettera b) pari a 86 ore.

Art. 3

1. Il comma 1 dell'art. 40 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. (*"Permessi retribuiti"*) è integralmente sostituito dal seguente:

- "1. A richiesta del/della dipendente sono riconosciuti permessi retribuiti per i seguenti documentati 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 dipendente compatibilmente con le esigenze di servizio potrà concordare con il dirigente un differente periodo per il godimento dello stesso.
 - c) nascita di figli, lutti per il coniuge o l'unito civilmente, per il convivente (ai sensi dell'art. 1, commi 36 e seg 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 sospese e possono

essere sostituite con i permessi previsti dal presente articolo. Il dipendente compatibilmente con le esigenze di servizio potrà concordare con il dirigente un differente periodo per il godimento dello stesso.

d) per una durata massima di 15 giorni lavorativi annui anche non consecutivi nonché frazionabili in ore, per gravi motivi di famiglia e/o personali, oltreché per cause di forza maggiore, determinanti (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo):

- l'impossibilità di raggiungere la sede di lavoro, anche per sciopero dei mezzi pubblici;
- la chiusura degli uffici/sedi di lavoro, anche disposta con provvedimento delle autorità competenti, comprese quelle a causa di allerta meteo o condizioni metereologiche avverse;
- l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

I gravi motivi di famiglia e/o personali nonché le cause di forza maggiore devono essere adeguatamente documentati o autodichiarati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000

e) per chiamata a rendere testimonianza giudiziale su convocazione degli organi giudiziari, per il periodo strettamente necessario;

f) altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative e legislative ove ne ricorrano le condizioni;

g) designazione all'Ufficio di Giudice popolare, per il tempo necessario.”

Art.4

1. Dopo l'art. 40 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. è introdotto l'art. 40 bis, rubricato “*Permessi retribuiti specifici per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici*”.

“1. Ai/alle 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 o dalla propria residenza. 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 o 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. 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. Il diniego dei permessi di cui al comma 1 deve essere motivato e formalizzato da parte del 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. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

6. 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 o al turno di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

7. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento relativo alla retribuzione di rendimento del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalle vigenti previsioni contrattuali.

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

9. Resta ferma la possibilità per il/la 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. 5

1. L'art. 42 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. (*"Permessi brevi"*) è sostituito integralmente dal seguente:

1. Alle/ai dipendenti sono concessi, su richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego, dovuto ad inderogabili esigenze di servizio, deve essere motivato e formalizzato da parte del dirigente responsabile. Inoltre, alle/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. 6

1. Dopo l'art. 42 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. 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 certificati, 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 categoria.
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. 7

1. Nell'art. 43 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. (*“Aspettativa”*), dopo il comma 3 è inserito il comma 3 bis:

“3 bis. La disciplina di cui al comma 3 è interamente applicabile al personale a cui viene conferito incarico di cui al comma 4 dell'art. 27 e al comma 2 lettera C dell'art. 26 bis della L.R. 26 agosto 1988 n. 32.”

Art. 8

1. Il comma 2 dell'articolo 59 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. (*Diritto allo studio*) è sostituito integralmente dal seguente:

“2. Ai/alle dipendenti sono garantite 150 ore annue individuali di permessi retribuiti non soggetti a recupero per la frequenza dei corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari e post-universitari, svolti anche in modalità telematica sincrona compresi i tirocini per il conseguimento delle abilitazioni professionali nonché per la frequenza di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, ivi compresa la partecipazione ad esami. Sono ammessi alla fruizione dei permessi retribuiti anche i/le dipendenti che conseguano i titoli all'estero, purché tali titoli abbiano ottenuto valore legale in Italia come da procedura di riconoscimento prevista dal MUR. Il dipendente fornisce la documentazione attestante il suddetto riconoscimento.”

2. All'articolo 59 del CCRL 15 maggio 2001 e ss.mm.ii. (*Diritto allo studio*) sono inseriti i seguenti commi:

Comma 4 bis “Nel caso di frequenza di un corso universitario o post universitario in modalità telematica, il/la dipendente dovrà produrre la certificazione rilasciata dalla piattaforma dell'università, attestante l'orario di inizio e di fine connessione alla piattaforma e-learning, dalla quale sia possibile evincere la partecipazione alla lezione online”.

Comma 4 ter “Al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro, i dipendenti potranno seguire le lezioni online durante l'orario di lavoro presso la propria sede di servizio, utilizzando l'apposito permesso e gli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione regionale secondo quanto previsto dall'art 11-bis del DPR 62/2013. In questo caso sarà necessario dare un preavviso di 48 ore al proprio dirigente (o figura equiparata)”.

Cagliari 4 giugno 2025

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

Avv. Erika Vivian (Firmato)

Avv. Umberto Cossu (Firmato)

Avv. Andrea Casu (Firmato)

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali rappresentative:

CGIL-F.P. (Firmato)

CGIL-F.P. Confederazione

CISL FPS (Firmato)

CISL Confederazione

UIL FPL Comparto Regione (Firmato)

UIL FPL Categoria (Firmato)

CLARES

CISAL

FESAL-RAS (Firmato)

SNAP FNA (Firmato)

CONFESAL