REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Prot. n.P. 9307/3

Cagliari, 31 MAR. 2017

> Alla Presidenza della Regione
- Ufficio di Gabinetto
- Direzioni Generali
- Ufficio Ispettivo
- Ufficio ENPI
- Unità di progetto "*Eradicazione della peste suina africana*"
- Unità di progetto "*Ufficio dell'autorità di audit dei programmi operativi FESR e FSE*"
- Unità di progetto "*Ufficio di coordinamento regionale per l'attuazione del piano Sulcis*"
- Unità di progetto "*Iscol@*"
- Unità di progetto "*Autorità di audit del programma ENI CBC bacino del Mediterraneo*"
- Unità di progetto *"Coordinamento tecnico della commissione ambiente ed energia della conferenza delle regioni e province autonome"* *(mail coordinamento.ambiente@regione.sardegna.it)*

> Agli Assessorati regionali
- Uffici di Gabinetto
- Direzioni Generali
- Centro regionale di programmazione
- Ufficio del controllo interno di gestione

> e, p.c. ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP
fpcgilsardegna@pec.fpcgilsardegna.it

CISL - FPS
sindacato.cisl@pec.regione.sardegna.it

UIL - FPL
sindacato.uil@pec.regione.sardegna.it

FE.D.R.O.
sindacato.fedro@pec.regione.sardegna.it

S.A.DI.R.S
sindacato.sadirs@pec.regione.sardegna.it

S.A.F.
sindacato.saf@pec.regione.sardegna.it

FENDRES - SAFOR – CONFSAL
fendres-safor@pec.it

SIAD – Sindacato Autonomo Dipendenti
sindacato.siad@pec.regione.sardegna.it

> ALLA R.S.U. Amministrazione regionale
rsu@regione.sardegna.it

> ALLA R.S.U. C.F.V.A.
(cartella Intras: Comunicazioni RSU C.F.V.A.)

Oggetto: **C.C.R.L. dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – Parte normativa 2013-2015.**

Come è noto, in data 13 febbraio 2017 è stato sottoscritto il contratto collettivo in oggetto; si analizzano, di seguito, le principali modifiche apportate dal medesimo al contratto previgente.

Art. 4 Orario di lavoro

L'art. 4 contiene modifiche all'art. 31 del C.C.R.L. concernente *"Orario di lavoro"*.

Il comma 1 stabilisce **che l'orario convenzionale pomeridiano**, precedentemente fissato dalle 16.00 alle 19.00, è dalle 15.00 alle 18.00. Nel richiamare le diverse circolari emanate in materia di orario di lavoro, si ricorda che **l'orario convenzionale costituisce la fascia oraria di riferimento alla quale imputare le varie tipologie di permessi**.

Il comma 2 **modifica la fascia obbligatoria pomeridiana**, collocando la medesima in un'ora compresa dalle 15.00 alle 17.00. Tuttavia, considerata la vigenza della disposizione di cui all' art. 31, comma 4 del C.C.R.L., l'uscita dal servizio non può avvenire prima delle ore 17.00, fatta salva la fruizione dei permessi. La fascia obbligatoria antimeridiana non ha avuto variazioni e resta, pertanto, fissata dalle ore 9.00 alle ore 13.00.

Art. 5 Disposizioni particolari sull'orario di lavoro

L'art. 5 sostituisce il comma 1 dell'art. 33 del C.C.R.L. e **riduce a trenta minuti la pausa giornaliera minima tra la fascia lavorativa antimeridiana e il rientro pomeridiano**.

Nello stesso articolo viene altresì rimarcato **che il dipendente non può essere adibito al lavoro per più di 7 ore lavorative continuative**. La norma scaturisce a tutela del dipendente che, neppure in caso di esigenze di servizio - fatta eccezione dei casi in cui la sospensione dell'attività costituisce interruzione del servizio pubblico essenziale ovvero mette a rischio l'incolumità di

persone o cose - può effettuare una prestazione continuativa di durata superiore. Al riguardo, si invita a prestare particolare attenzione all'orario effettuato, in quanto, trascorse le 7 ore dalla timbratura di ingresso senza che sia stata effettuata una pausa o fruito di permessi (per almeno 15 minuti), il sistema automaticamente interrompe la prestazione (fanno eccezione gli orari particolari previsti dal contratto integrativo e i turni di lavoro).

Art. 6 Straordinario

Il comma 1 dell'art. 6 sostituisce il comma 7 dell'art. 37 del C.C.R.L., incrementando (dal 60% all'80%) la quota del monte ore di straordinario assegnata in proporzione ai contingenti organici di ciascuna direzione generale; viene, inoltre, previsto **l'obbligo di dare informazione alle organizzazioni sindacali**, con cadenza semestrale, dell'utilizzo del monte ore di straordinario, complessivo della quota ordinaria e di emergenza. **Detto obbligo è posto in capo a ciascuna direzione generale**.

L'art. 6, comma 2 aggiunge al suddetto art. 37 il comma 5 bis consentendo, fermo restando l'art. 101 del C.C.R.L., l'autorizzazione successiva delle maggiori prestazioni rese. Ciò è possibile **esclusivamente in caso di esigenze di servizio non prevedibili e collegate a imprescindibili esigenze di pubblico interesse**[1]; tale condizione deve essere **adeguatamente giustificata** dal responsabile della struttura. Le maggiori prestazioni posteriormente autorizzate devono essere recuperate, compatibilmente con le esigenze di servizio, il mese successivo a quello in cui sono state generate, mediante compensazione, quando possibile, a giornata intera o per l'intero turno di lavoro o in forma frazionata. La presente norma è estesa anche al personale soggetto a orario turnato.

Art. 7 Ferie

L'art. 7 sostituisce il comma 7 dell'art. 39 del C.C.R.L.

Viene ribadita la facoltà del dipendente di fruire, d'intesa con il dirigente responsabile, di 15 giorni di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre, anche in maniera frazionata in più periodi, di cui uno pari ad almeno 10 giorni.

Le strutture possono concordare con i dipendenti entro il mese di maggio la programmazione dei turni di ferie da fruire nel periodo sopra indicato; possono altresì concordare i turni di ferie per altri periodi dell'anno. La richiesta di fruizione delle ferie programmate si intende accolta se, entro 5

[1] **Corte dei Conti – Sezione del controllo per la Regione Sardegna – Deliberazione n. 10/2017/ CCR:** *"... la giurisprudenza lavoristica in materia di pubblico impiego ha da tempo affermato che l'autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario possa essere rilasciata, anche ex post ed in via di sanatoria, solo ogni qual volta l'amministrazione abbia espressamente riconosciuto che l'attività lavorativa prestata oltre l'orario ordinario di lavoro, se pur non preventivamente autorizzata, risulta comunque legata ad imprescindibili esigenze di pubblico interesse valutate da parte del soggetto deputato ad effettuare tale verifica all'interno della struttura burocratica."*

giorni dal caricamento sul portale, non sia stata rifiutata con l'indicazione dei motivi di servizio che ne giustificano il diniego. Detta programmazione può essere modificata solo per eccezionali motivi di servizio.

Resta ferma la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 39 del C.C.R.L.

L'art. 7 aggiunge il comma 14 all'art. 39 del C.C.R.L., introducendo – nel rispetto dell'irriducibilità di legge - **la possibilità di cedere parte delle ferie spettanti** a favore dei lavoratori che si trovino nella necessità di fruirne **per assistere un familiare fino al secondo grado o convivente, nel caso questo sia affetto da gravi patologie**. Il dipendente "ricevente" deve avere esaurito tutte le ferie e gli istituti disponibili per far fronte alla medesima situazione. Le ferie cedibili sono solo quelle **non obbligatorie** per legge, ossia **quelle eccedenti rispetto alle quattro settimane all'anno** previste dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66; in ogni caso, le ferie residue del dipendente cedente devono garantire la fruizione di almeno 10 giorni nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre.

La cessione delle ferie non deve comportare un aumento di spesa per l'Amministrazione; pertanto, qualora venissero cedute ferie a favore di lavoratori di categorie o livelli retributivi superiori a quelli del "donante", o comunque con un trattamento retributivo differente, si procederà a rideterminare la quota ferie ceduta in modo da non incrementare la spesa.

L'istanza per la cessione delle ferie deve essere inoltrata, per le valutazioni di competenza, a questa direzione, per il tramite dell'ufficio di appartenenza e con l'indicazione del nominativo del dipendente beneficiario.

Gli uffici, i dipendenti e le OO.SS. possono segnalare casistiche rientranti nella fattispecie sopra delineata a questa Direzione, che si farà parte attiva per darne ampia diffusione, garantendo l'anonimato del beneficiario.

Art. 8 Permessi retribuiti

L'art. 8 sostituisce integralmente l'art. 40 del C.C.R.L.; rivisitando la lett. d) e introducendo la lett. g) al comma 1 dell'articolo citato.

Con la modifica al comma 1, lett. d), viene introdotta la possibilità di fruire dei 15 giorni di permessi annui, già previsti in caso di gravi motivi di famiglia (e ampiamente trattati nella circolare del 7 marzo 2007 n. 5281), **anche in caso di gravi motivi personali**.

Si ricorda, innanzitutto, che per **gravi motivi** si intendono situazioni che comportino un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza dei familiari che si trovino **in condizioni, per**

l'appunto, gravi e altre situazioni in cui si rende necessaria l'assenza dal lavoro **per gravi problematiche personali o familiari**.

Le casistiche in cui è possibile fruire dei permessi per motivi familiari sono state già ampiamente trattate nella circolare del 7 marzo 2007, prot. n. 5281, alla quale si rimanda per quanto non trattato nella presente. Al riguardo, occorre precisare che anche per dette casistiche è sempre necessario **valutare la gravità delle situazioni**. Per esempio, di norma, non è concedibile il permesso per assistere il coniuge (o altro familiare) in ospedale in caso di nascita figli, evento per il quale, peraltro, con riguardo al padre, esiste già un apposito istituto contrattuale; i permessi per assistere i familiari per i quali già si fruisce dei permessi previsti dalla L. 104/1992 sono concessi solo se tali permessi sono esauriti e se viene documentata la necessità dell'assistenza (quest'ultima documentazione è richiesta anche per l'accompagnamento e anche per chi ha riconosciuta un'invalidità); per fruire dei permessi in caso di malattia dei figli di età inferiore ai tre anni quando sono ancora disponibili i congedi previsti appositamente per tale evenienza (art. 47, commi 5 e 6 del C.C.R.L.) è necessario documentare la particolare gravità della situazione.

Per quanto riguarda invece la parte modificata dal contratto, si evidenzia che la fruizione dei permessi può avvenire esclusivamente **per gravi motivi personali, adeguatamente documentati, strettamente correlati a gravi patologie, diversi da quelli previsti dall'art. 48, comma 9 del C.C.R.L. e quando, per lo stesso motivo, il dipendente non benefici già dei permessi di cui alla L. 104/1992 oppure abbia già terminato i medesimi**.

Si osserva che, su tale punto, la Corte dei Conti nella deliberazione n. 10/2017/CCR, pur dando certificazione positiva al Contratto in esame, ha posto dubbi sulla legittimità della suddetta disposizione[2], evidenziando che l'applicazione della medesima comporta un costo indiretto per l'Amministrazione ed eventualmente anche un costo effettivo di carattere finanziario, qualora sorga l'esigenza di ricorrere a prestazioni di lavoro alternative o straordinarie per far fronte alle incrementate assenze dal lavoro. Per tale motivo, si procederà a salvaguardare l'ammontare della spesa per il permesso in esame, **in modo tale da non consentire un incremento della stessa.**

L'art. 8, inoltre, consente, su richiesta del dipendente, la **frazionabilità in ore dei permessi per gravi motivi di famiglia e/o personali**. In questo caso, la documentazione presentata deve attestare l'orario (autodichiarabile se è possibile la verifica della dichiarazione medesima presso le strutture interessate). Cumulate 6 ore di permesso verrà detratta una giornata intera dalla quota dei permessi annuali fruibili. Al fine di consentire il buon andamento dell'attività amministrativa, il

[2] **Corte dei Conti – Sezione del controllo per la Regione Sardegna – Deliberazione n. 10/2017/ CCR:** *"La Sezione dubita invece della legittimità della previsione dell'art. 8 in esame nella parte in cui estende la fruibilità di permessi retribuiti per 15 giorni, già prevista per soli motivi familiari dall'art. 40 del C.C.R.L. vigente, anche all'ipotesi di ricorrenza di gravi motivi personali".*

frazionamento dei permessi può avvenire **solo per ore intere.** Per ulteriori precisazioni, si rimanda alla disciplina del congedo parentale in modalità oraria.

Infine, con l'aggiunta della lettera g) al comma 1 dell'art. 40, i permessi non retribuiti per i **lavoratori designati all'Ufficio di Giudice popolare**, precedentemente disciplinati dall'art. 41 del C.C.R.L., vengono trasformati in **permessi retribuiti**. Detti permessi sono fruibili per il tempo necessario a esercitare l'incarico.

Art. 9 Permessi non retribuiti

Per effetto di quanto previsto dal sopraccitato art. 8 in merito ai permessi per i lavoratori designati all'Ufficio di Giudice popolare, viene modificato l'art. 41 del C.C.R.L., non annoverando più i suddetti permessi tra quelli non retribuiti.

Art. 10 Congedo parentale

L'art. 10 sostituisce integralmente l'art. 47 del C.C.R.L., aggiornando innanzitutto i riferimenti di legge alla normativa vigente.

Interviene, inoltre, sulla disciplina del congedo parentale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 339 della legge 24 dicembre 2012, n. 228, che ha modificato l'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 introducendo **la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale**, oltre che su base giornaliera, **in modalità oraria**; ciò, previa definizione, in sede di contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, dei criteri di calcolo della base oraria e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Al riguardo, si ricorda che la fruizione oraria del congedo parentale era già consentita, in applicazione di quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 80/2015; il legislatore, infatti, nelle more della definizione dei suddetti aspetti da parte dei contratti, con quest'ultima disposizione ha introdotto un criterio generale di fruizione del congedo parentale in modalità oraria, ossia in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo medesimo.

Con la modifica contrattuale di cui si tratta, **la fruizione del congedo parentale** in modalità oraria non soggiace più al limite temporale della metà dell'orario medio giornaliero, ma **può avvenire anche a ore singole**.

Per le modalità di applicazione della disposizione in esame vale quanto già disposto con circolare del 4 febbraio 2016, prot. n. 3549 concernente *"Congedo parentale. Modifiche operate dal Decreto*

legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act)".

E' abrogata, invece, la circolare 4 maggio 2016 prot. n. 12125, con cui veniva disciplinato il periodo di preavviso per la fruizione del congedo parentale, in quanto il contratto in esame è intervenuto anche su tale aspetto: per il congedo parentale a giornate intere il preavviso è di 5 giorni, mentre per il congedo su base oraria è di due giorni. Resta immutato il comma 8 dell'art. 47 del C.C.R.L., che prevede la possibilità di presentare la domanda di congedo entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del suddetto preavviso. Il mancato preavviso nei termini sopra riportati, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, comporta l'impossibilità di fruire dell'istituto di cui trattasi e la conseguente trasformazione dell'assenza in ferie.

Art. 11 Assenza per malattia

L'art. 11 sostituisce il comma 9 dell'art. 48 del C.C.R.L. Con tale modifica, fermo restando le altre condizioni già oggetto di precedenti circolari, è stata introdotta la possibilità di presentare a giustificazione delle assenze **anche certificazione rilasciata dal medico di medicina generale** (col disposto precedente era ammissibile solo la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata presso cui il dipendente effettuava le terapie).

Art. 12 Congedo per cure per disabili

L'art. 12 introduce l'art. 49 bis disciplinando il *"Congedo per cure per disabili"*, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

Detta norma consente ai **dipendenti mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento**, di fruire ogni anno, anche in maniera frazionate, di un congedo per cure **per un periodo non superiore a trenta giorni**.

Per fruire del congedo il dipendente deve presentare istanza a questa direzione, allegando la prescrizione di un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Al rientro in servizio, il dipendente deve documentare in maniera idonea l'effettuazione delle cure; nel caso in cui il dipendente venga sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi è possibile presentare una certificazione cumulativa.

Il suddetto congedo non rientra nel periodo di comporto, ma dà diritto al trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, disciplinato dall'art. 48 del contratto.

Il contenuto della circolare è stato condiviso con le OO.SS. rappresentative in appositi incontri tenutisi il 10 e 23 marzo 2017.

La presente nota è pubblicata in INTRAS.

Il Direttore Generale
Maria Giuseppina Medde