Ca, 12.02.2025 Prot. 19

Alla Direzione generale del Personale e Riforma della Regione

e p.c. All'Assessora regionale del Personale

Oggetto: Circolare n. 5843 del 10 febbraio 2026 - Accordo per la modifica degli articoli 39, 40, 42, 43, 59 e per l'introduzione degli articoli 39 bis, 40 bis e 42 bis del CCRL 15 maggio 2001 per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale e degli Enti strumentali – Osservazioni

Le scriventi Segreterie, presa visione delle indicazioni operative in oggetto, relative alle modifiche ed integrazioni introdotte nel CCRL dall'Accordo sottoscritto il 4 giugno 2025, richiamato nella nota della Direzione Generale del Personale e Riforma della Regione, prot. n. 5843 del 10/02/2026, con particolare riferimento al punto 3 "Permessi retribuiti", rappresentano quanto segue.

L'art. 3 del citato Accordo del 4 giugno 2025 introduce modifiche all'art. 40 del CCRL, rubricato "Permessi retribuiti", stabilendo che, a richiesta del/della dipendente, sono riconosciuti permessi retribuiti per documentati motivi, tra cui, alla lettera d), per una durata massima di 15 giorni lavorativi annui, anche non consecutivi e frazionabili in ore, per gravi motivi di famiglia e/o personali, nonché 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 o delle sedi di lavoro, anche disposta con provvedimento delle autorità competenti, comprese quelle dovute ad allerta meteo o a condizioni meteorologiche avverse;
- l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Il medesimo articolo prevede espressamente che i gravi motivi di famiglia e/o personali, nonché le cause di forza maggiore, debbano essere adeguatamente documentati o autocertificati ai sensi del D.P.R. n. 445/2000. Al riguardo, nella circolare in parola, con riferimento ai gravi motivi di famiglia, si precisa che, ai fini della corretta gestione dell'istituto, questa Direzione Generale continuerà ad applicare le precedenti circolari prot. nn. 9307/2017 e 5281/2007, nelle parti ancora applicabili e compatibili con la nuova formulazione, nonché i moduli già in uso.

Sul punto, le Scriventi rappresentano come, allo stato attuale, risulti necessario declinare in modo puntuale anche tale tipologia di permesso alla luce del nuovo assetto contrattuale, evitando rinvii a circolari precedenti che, per quanto attiene alla materia in oggetto, dovrebbero ritenersi superate, stante l'introduzione di un nuovo istituto che disciplina compiutamente la fattispecie, e che l'eventuale rimando determinerebbe solo confusione.

A sostegno di quanto sopra, si evidenzia che il modello PERMESSO PER GRAVI MOTIVI DI FAMIGLIA, conforme alla citata circolare prot. n. 9307/2017 e richiamato dalla circolare de qua, presenta difformità rispetto a quanto disposto dall'Accordo sottoscritto il 4 giugno 2025, tra cui, a titolo esemplificativo, la previsione dell'obbligo di produzione di certificazioni, omettendo del tutto la possibilità di ricorrere all'autocertificazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, espressamente prevista dalla nuova disciplina contrattuale.

Inoltre, in relazione al punto 5 "Permessi brevi", è necessario precisare, al fine di evitare difformità interpretative, che i permessi relativi a entrambi gli istituti (PEP e SCU) possono essere riconosciuti sia ad ore sia a giornata.

Si rileva, altresì, che nella circolare viene indicata la priorità del permesso PEV rispetto a quello previsto dall'art. 40 nel caso di visite mediche. Tale priorità non è prevista dal contratto e in uno degli incontri effettuati successivamente alla stipula del contratto del 4 giugno si era convenuto, seppur verbalmente, sulla non conformità di tale priorità.

Si contesta infine quanto riportato nelle modalità di fruizione **("La dichiarazione, prevista ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, può essere resa soltanto nel caso in cui il medico o la struttura sanitaria tenga un registro delle visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami svolti e sia quindi in grado di fornire riscontro alla struttura regionale incaricata dei controlli; è pertanto dovere del/lla dipendente, accertarsi e dichiarare che vi siano le suddette condizioni.")** in quanto limita fortemente la possibilità di utilizzare l'autocertificazione, ed è anch'essa una disposizione in contrasto con il contenuto testuale dell'Accordo e con la volontà delle Parti che l'hanno sottoscritto.

Alla luce di quanto esposto, si chiede pertanto di procedere alla rettifica della circolare in oggetto, fornendo chiare e puntuali indicazioni operative anche con riferimento alla casistica dei gravi motivi di famiglia, in coerenza con la nuova formulazione dell'art. 40 del CCRL come modificato dall'Accordo del 4 giugno 2025.

Cordiali saluti.

Le Segreterie regionali

UIL-FPL **FESAL** **CLARES**