



Prot. 331

Cagliari, 5 giugno 2025

IN VIGORE L'ACCORDO SUGLI ARTICOLI DEL CCRL - PERMESSI RETRIBUITI e ALTRE NORME

Ieri, dopo la certificazione della Corte dei Conti, abbiamo sottoscritto definitivamente con il Coran l'Accordo per la modifica di alcuni articoli del CCRL (40 e 42 in materia di Permessi retribuiti e Permessi brevi, 39 sulle Ferie e 59 sul Diritto allo studio), e per l'introduzione di tre nuovi articoli (39 bis Ferie ad ore, 40 bis altri Permessi retribuiti e 42 bis Congedi per donne vittime di violenza). Riteniamo di avere raggiunto un ottimo risultato, con norme in grado di migliorare in maniera significativa la vita lavorativa nel nostro Comparto, e consideriamo giusto dare atto all'Assessora del Personale Mariaelena Motzo di avere creduto nella validità di questo Accordo e di essersi impegnata molto per il buon esito del confronto, ed al Coran di aver lavorato con noi con disponibilità e pazienza.

E' stata una trattativa abbastanza lunga, avviata nell'ottobre 2024 a livello tecnico, sospesa a novembre e dicembre per la contrattazione sul rinnovo economico 2022 – 2024 e per le contrattazioni integrative sui CCI Progressioni 24-26, e poi ripresa nel febbraio di quest'anno, prima con l'Assessora del Personale sulle linee generali e le finalità, e poi con il Coran sulla formulazione precisa dei testi e degli articoli. Da parte nostra, siamo partiti da alcuni precisi obiettivi relativi all'art.40 (eliminare la discrezionalità dirigenziale, legittimare l'autocertificazione/autodichiarazione ed esplicitare meglio le casistiche della lett. d) "gravi motivi di famiglia e/o personali") e all'art. 42 (renderlo molto più fruibile, eliminando motivazioni troppo stringenti e restrittive, e limitando alle sole effettive esigenze di servizio i motivi di rifiuto), poi nel corso del confronto si sono aggiunti aspetti collegati e alcune norme integrative e migliorative.

Di seguito la sintesi dei contenuti:

Art. 39 Ferie, comma 10: il comma è stato sostituito per inserire l'eventualità della sospensione delle ferie per causa di lutto, e raccorderla con la nuova previsione dell'art. 40, comma 1 lett. c).

Art. 39 bis Ferie fruibili ad ore: si tratta di un nuovo articolo, ripreso dal CCNL Funzioni centrali, che consente di utilizzare un certo numero di giorni ferie frazionati in ore.

Art. 40 Permessi retribuiti: all'inizio del comma 1, le parole "**sono concessi**" vengono sostituite dalle parole "**sono riconosciuti**". Avremmo preferito "**spettano**", ma la mediazione (e la formulazione dei diversi commi successivi) conferma comunque che sul diritto di usufruire dei 15 giorni di permesso previsti da questo articolo non c'è più un potere discrezionale in capo ai dirigenti. Nella lett. **a) Concorsi e studio**, si aggiunge la casistica della partecipazione a procedure selettive per i passaggi tra le categorie. Nella lett. **b) Matrimonio**, viene previsto un termine ampio per la fruizione dei 15 giorni relativi a questa tipologia, ed anche la possibilità (in casi particolari) di superare tale termine. Nella lett. **c) Nascita figli o lutto**, si aggiunge la norma relativa alla sospensione delle ferie in caso di lutto, e la possibilità di sostituirle con i 3 giorni di permesso retribuito. Nella lett. **d) Gravi motivi di famiglia e/o personali**, otteniamo il fondamentale riconoscimento della possibilità di autodichiarare (art. 47 del DPR n. 445/2000) le motivazioni, l'inserimento di alcune casistiche sulle cause di forza maggiore, e di quella di

carattere sanitario in senso ampio (le precise parole sono **“l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici”**).

Art. 40 bis Permessi retribuiti specifici (per motivi di carattere sanitario): nuovo articolo che prevede altre 18 ore annue di permessi retribuiti (che salgono a 20 al compimento dei 60 anni) specificamente legati a questioni mediche e di salute, fruibili sia a giornata intera che ad ore, e sempre con la possibilità di autodichiarare il motivo del ricorso al permesso.

Art. 42 Permessi brevi: resta per questi (18 ore annue) la valutazione del dirigente, ma l’eventuale diniego può essere opposto solo per **“inderogabili esigenze di servizio”**, e deve essere **“motivato e formalizzato da parte del dirigente responsabile”**. Inoltre, la richiesta può essere fatta per **“motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione”**.

Art. 42 bis Congedi per donne vittime di violenza: nuovo articolo ripreso dai recenti CCNL del Pubblico Impiego nazionale. Introduce diverse tutele a favore delle lavoratrici nel caso di violenza di genere.

Art. 43 Aspettativa: viene aggiunto il comma 3 bis, per estendere la norma del comma 3 alle/ai dipendenti che ricevono incarichi negli uffici di gabinetto.

Art. 59 Diritto allo studio: viene sostituito il comma 2, e aggiunti i commi 4 bis e 4 ter, relativi in particolare alla frequenza in modalità telematica.

Concludiamo precisando che l’Accordo è tecnicamente in vigore da ieri, ma che per l’applicazione del nuovo art. 39 bis sulle Ferie fruibili ad ore si stanno definendo (sistema Sibar HR) o devono essere definite (altri sistemi di gestione delle presenze) le necessarie modifiche e/o integrazioni.

Cordiali saluti

UIL-FPL	FESAL	CLARES
		