



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.**

Cagliari,

DESTINATARI IN ALLEGATO

**Oggetto: Misure proattive contro la diffusione della malattia infettiva COVID-19. ULTERIORI DISPOSIZIONI IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGGE 17 MARZO 2020 N. 18**

Si fa seguito alla nota di questa direzione 13 marzo 2020 prot. n. 9342, che per brevità si allega, con la quale sono state dettate in materia di Lavoro a distanza le “disposizioni urgenti per assicurare lo svolgimento delle prestazioni lavorative e limitare la presenza presso gli uffici” (per brevità Circolare 9342).

Successivamente è stato varato il Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (per brevità DL 18) recante “Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da covid –19” il quale dedica il Titolo II - CAPO II all'introduzione di “Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori”.

Con la presente circolare si integrano le disposizioni precedenti alla luce delle nuove norme applicabili al personale delle pubbliche amministrazioni, con la doverosa precisazione che restano fatte salve eventuali modifiche o integrazioni conseguenti agli opportuni approfondimenti sulle recenti disposizioni, anche tenendo conto di eventuali orientamenti emanati a livello nazionale e in un'ottica di applicazione degli istituti più favorevoli per i dipendenti definiti a livello regionale e nazionale.

#### **1. LAVORO A DISTANZA – EVENTUALI MISURE ALTERNATIVE (ART. 87 DL 18)**

Il DL 18 conferma, in linea con quanto stabilito dalla Circolare 9342, il lavoro a distanza quale ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e assicura che, in relazione a quelle specifiche mansioni che per loro natura o altri motivi oggettivi non siano compatibili con il lavoro a distanza, i dirigenti possano adottare strumenti alternativi.

Sono considerati strumenti alternativi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'uso delle ferie pregresse (vale a dire degli anni precedenti) nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva regionale di lavoro, la rotazione del personale, la formazione a distanza, la fruizione degli



REGIONE AUTONOMA 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

istituti di congedo, permessi, banca ore o ulteriori istituti più favorevoli per i dipendenti che saranno definiti a livello regionale e nazionale in relazione all'emergenza<sup>1</sup>.

Una **importante novità** introdotta dal DL 18 consiste nella previsione per cui il dirigente di appartenenza, una volta esperite tutte le possibilità di ricorrere agli strumenti alternativi di cui sopra comprese le ferie pregresse, può motivatamente esentare dal servizio il dipendente che soddisfi entrambi i requisiti di seguito indicati:

- non rientra tra coloro che possono essere chiamati ad assicurare attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza (art. 87 comma 1 lettera a)
- è addetto a specifiche mansioni, che per loro natura o altri motivi oggettivi non siano compatibili con il lavoro a distanza

In tal caso, il periodo di esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti, con esclusione della corresponsione dei buoni mensa.

## **2. LAVORO A DISTANZA: ULTERIORI FATTISPECIE PARTICOLARI (ART. 39, COMMA 1 DL 18)**

Il DL 18 introduce ulteriori casistiche, che vanno ad aggiungersi a quelle già previste dalla Circolare 9342 § 3, nelle quali per ragioni di carattere precauzionale deve essere sempre consentito, laddove richiesto dal dipendente, il lavoro a distanza.

Le nuove fattispecie sono le seguenti:

- a) Lavoratori dipendenti disabili portatori di handicap in situazione di gravità (riconosciuta dalla Commissione medica ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104/1992)**
- b) Lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile portatrice di handicap grave (riconosciuto dalla Commissione medica ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104/1992).**

La misura si applica fino al 30 aprile 2020, salvo proroghe.

---

<sup>1</sup> In considerazione della situazione di emergenza il preavviso, eventualmente richiesto dalla normativa per la fruizione degli istituti, non si applica. Restano invece applicabili tutti gli altri presupposti ed i limiti del monte-ore, riferibili a ciascun istituto normativo o contrattuale.



REGIONE AUTONOMA 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

Ciascun dirigente avrà cura di disporre, per i dipendenti che si trovano nelle condizioni sopra elencate, lo svolgimento di prestazioni lavorative ordinarie con lavoro a distanza *a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione*. Nelle ipotesi in cui il lavoro a distanza non sia compatibile con la natura del lavoro svolto o per altri motivi oggettivi, si applicano le Misure alternative al lavoro a distanza, già citate nella Circolare 9342 e riportate nel paragrafo seguente.

La modulistica sarà resa disponibile mediante pubblicazione sulla Sezione SistemaRegione dedicata al COVID 19.

### **3. Ulteriori istituti di assenza (DL 18)**

Il DL 18, come sopra anticipato, incrementa le fattispecie normative di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori, con l'introduzione di una serie di istituti legati alla gestione dell'emergenza epidemiologica, che vengono di seguito riportati.

#### **a. Assenza per stato di malattia accertata da Covid – 19**

L'assenza del lavoratore per accertata malattia da Covid-19 è giustificata dal certificato redatto e trasmesso dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

#### **b. Congedi parentali e relativa indennità per emergenza Covid-19 (artt. 25 e 23)**

##### **i. Figli di età non superiore a 12 anni**

Con decorrenza 5 marzo 2020 (data di sospensione dei servizi educativi e scolastici) i genitori, anche affidatari, hanno diritto a fruire, **per i figli di età non superiore ai 12 anni** (fino al giorno del dodicesimo compleanno), di un periodo di **congedo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni**, coperto da contribuzione figurativa e per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, esclusi i trattamenti accessori; in tale periodo non maturano le mensilità aggiuntive e le ferie. I congedi in argomento possono essere utilizzati anche a ore, con le modalità già previste per i congedi parentali ordinari. (art. 23 comma 1 e comma 7)

Il limite di età dei 12 anni non si applica in riferimento **ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992**, iscritti a



REGIONE AUTONOMA 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

scuole di ogni ordine e grado od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. (art. 23 comma 5)

La fruizione del congedo è possibile solo se nel nucleo familiare:

- non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa; (art. 23 comma 4)
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore; (art. 23 comma 4)
- nessuno dei genitori lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. (art. 25 comma 1 ultimo cpv.).

Questi congedi parentali per emergenza Covid-19 non rientrano nel computo dei congedi parentali ordinari, ossia sono giornate aggiuntive rispetto a quelle di congedo parentale già previste dagli artt. 32 e 33 del D.Lgs. 151/2001 (per le quali continua a rimanere valida e non modificata la regolamentazione richiamata con le diverse circolari emanate in materia).

Gli eventuali periodi di congedo parentale ordinario fruiti successivamente al 5 marzo sono oggetto di conversione nel congedo di cui si tratta, su semplice richiesta del dipendente. (art. 23 comma 2)

Sarà reso disponibile, mediante pubblicazione sulla Sezione SistemaRegione dedicata al COVID 19, il modulo per la richiesta del congedo in argomento, con il quale potrà essere richiesta sia la fruizione del congedo parentale Covid sia la conversione in congedi Covid di eventuali congedi ordinari già fruiti nel periodo successivo al 5 marzo.

Può essere riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale però complessivo tra i due genitori di 15 giorni.

## **ii. Figli di età superiore a 12 anni e fino a 16 anni (art. 23 comma 6)**

In caso di **figli minori di età compresa tra 12** (dal giorno successivo al dodicesimo compleanno) **e 16 anni** è previsto il diritto di astenersi dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per il periodo di sospensione dei servizi educativo-scolastici, **senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa**, e, in questo caso, in presenza dei seguenti presupposti:



Direzione generale dell'organizzazione e del personale

- non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- nessuno dei genitori lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. (art. 25 comma 1 ultimo cpv.)

Mentre l'imputazione nel sistema SIBAR HR dei congedi parentali ordinari dovrà avvenire come di consueto, per la regolarizzazione del congedo di cui al presente punto si rende necessario attendere l'adeguamento tecnico del sistema. Si raccomanda in ogni caso la preventiva comunicazione al dirigente di appartenenza in merito alla fruizione delle giornate di congedo in questione.

#### **c. Incremento dei permessi retribuiti previsti dalla Legge 104/1992 (art. 24 DL 18)**

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104/1992, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020

Si specifica che le giornate sono da considerarsi aggiuntive ossia vanno a sommarsi ai permessi mensili ordinari e sono previste in numero complessivo di 12 (non 12 mensili) da fruire entro il mese di aprile, salvo proroghe.

Il dipendente che non intenda usufruire di 12 giornate intere può, in alternativa, avvalersi di 72 ore (pari a 12 giorni x 6 ore) complessive di permesso aggiuntivo<sup>2</sup>.

Mentre l'imputazione del permesso per i tre giorni mensili ordinari dovrà avvenire come di consueto, per la regolarizzazione nel sistema SIBAR HR delle 12 giornate aggiuntive si dovrà attendere l'adeguamento tecnico del sistema. Si raccomanda in ogni caso la preventiva comunicazione al dirigente di appartenenza in merito alla fruizione delle giornate di permesso in questione.

---

<sup>2</sup> Vista la situazione eccezionale, diversamente da quanto previsto per i permessi ordinari, è possibile, se si fruisce di tali permessi anche a ore, assentarsi per l'intera giornata. In questo caso, però, dal monte ore (72 ore) verranno detratte le ore effettive di assenza, ossia 6 o 9 nelle giornate di rientro. Se si fruisce dei permessi solo a giorni, invece, verrà detratta dal monte ore (15 giorni) una giornata, indipendentemente dal fatto che essa sia di 6 o 9 ore.



REGIONE AUTONOMA 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

**d. Ulteriori casi particolari di assenza dal lavoro collegata alla situazione epidemiologia in atto – DL 6/2020 art. 19 comma 1**

Oltre alle fattispecie indicate nella Circolare 9342 § 4, dal 17 marzo – data di entrata in vigore del DL 18 - fino al 30 aprile 2020 si applica l'art. 19 comma 1 del D.L. 2 marzo 2020 n. 9 anche al periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie ai dipendenti:

- portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992.

Tali assenze sono pertanto equiparate al ricovero ospedaliero (art. 26 comma 2 DL 18).

**e. Permessi retribuiti correlati alla carica di Sindaco (art. 25, comma 6 DL 18 – DL 6/2020 art. 19 comma 3)**

Per i dipendenti che ricoprono la carica di sindaco, i permessi retribuiti previsti dal comma 4 dell'art. 79 del D.Lgs. 267/2000<sup>3</sup> sono rideterminati in 72 ore mensili in luogo delle ordinarie 48 ore, con decorrenza dal mese di marzo, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020.

Dette assenze sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9, ossia costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge; non è corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa.

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 79 comma 4 D. Lgs. 267/2000 i sindaci hanno diritto, oltre ai permessi necessari per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli comunali e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento (comma 1) e a quelli per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro (comma 3), di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 48 ore lavorative al mese.



REGIONE AUTONOMA 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

#### **4. Istituti applicabili al lavoro a distanza – Utilizzo del giustificativo TEL**

In analogia con gli indirizzi e le disposizioni attualmente applicate all'istituto del telelavoro nell'Amministrazione regionale, al personale che opera mediante lavoro a distanza durante l'emergenza COVID 19:

- continuano ad applicarsi gli istituti previsti dal contratto, compresi l'orario di lavoro, la maturazione dei buoni pasto e le assenze. (rif.to DGR 46/35 DEL 18.09.2018)
- possono essere destinati incarichi incentivanti o previste le inclusioni in gruppi di lavoro (rif.to DGR 49/12 DEL 5.12.2019) ovvero, vista la eccezionalità della situazione che impone lo svolgimento di tutte le attività ordinarie mediante lavoro a distanza, possono essere confermati e attribuiti incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative
- non è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario tranne che nei giorni di servizio indifferibile prestati presso la sede di lavoro (rif.to DGR 49/12 DEL 5.12.2019)
- non è consentito effettuare maggiori prestazioni, prestazioni notturne o festive che diano luogo a maggiorazioni retributive (rif.to DGR 46/35 DEL 18.09.2018). Tuttavia in considerazione dell'eccezionale situazione di emergenza epidemiologica da COVID 19, eventuali maggiori prestazioni effettuate dal personale connesse ad esigenze di servizio autorizzate dal dirigente responsabile a seguito di adeguata giustificazione, sono soggette a compensazione anche in forma frazionata<sup>4</sup>. (rif.to CCRL art 37 comma 5bis)

Il personale che opera mediante lavoro a distanza durante l'emergenza COVID 19 è tenuto a inserire gli orari di lavoro sul portale, utilizzando il giustificativo TEL e una sintetica descrizione delle attività svolte.

Per una corretta gestione del giustificativo TEL, nelle giornate di rientro il medesimo deve essere inserito nel sistema SIBAR (tramite richiesta dal portale) separando la fascia mattutina da quella pomeridiana e rispettando la pausa pranzo.

---

<sup>4</sup> Per la compensazione oraria di eventuali maggiori prestazioni autorizzate, sarà necessario l'adeguamento tecnico del sistema o la forzatura da richiedersi caso per caso.



REGIONE AUTONOMA 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

\* \* \*

## ULTERIORI DISPOSIZIONI

### **5. Premio ai lavoratori dipendenti (art. 63 DL 18)**

Si segnala inoltre la disposizione con la quale è riconosciuto per il mese di marzo 2020 un bonus di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, compresi quelli pubblici – con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro – che durante il periodo di emergenza sanitaria COVID-19, continuano a prestare servizio nella sede di lavoro.

La somma complessiva indicata deve essere rapportata al numero di giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro nel mese di marzo.

Il premio non concorre alla formazione del reddito e può essere corrisposto a partire dalla retribuzione di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

In considerazione della necessità di effettuare gli opportuni approfondimenti con le Direzioni generali interessate, si rimanda a successive disposizioni ogni ulteriore chiarimento in merito alle modalità di computo e erogazione del premio in questione.

### **6. Sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari (art. 103, comma 5 DL 18)**

Il DL 18 dispone la sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari relativi al personale delle pubbliche amministrazioni, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, fino alla data del 15 aprile 2020.

### **7. Proroga dei termini di scadenza di bandi, procedure concorsuali, avvisi pubblici e altro (art. 2 comma 4 L.R. 10/2020)**

Si segnala inoltre che, dalla data di entrata in vigore della Legge regionale di Stabilità 2020 (12 marzo 2020), a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e in considerazione del blocco dell'attività amministrativa degli uffici della Regione autonoma della Sardegna e di quelli delle amministrazioni locali, i termini di scadenza relativi a qualsiasi bando, procedure concorsuali, avvisi pubblici, presentazione di rendicontazioni da parte di enti pubblici e/o privati cittadini, relativi a qualsiasi fonte di finanziamento sono prorogati al 31 luglio 2020.





REGIONE AUTONOMA 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

Per i bandi, le procedure concorsuali e gli avvisi pubblici giunti a scadenza in data antecedente al 12 marzo, devono ritenersi in ogni caso applicabili le sospensioni previste dal DL 18 di seguito riportate.

#### **8. Sospensione delle procedure concorsuali (art. 87, comma 5 DL 18)**

Si prevede la sospensione per sessanta giorni a decorrere dal 17 marzo, data di entrata in vigore del DL 18, dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego.

Sono esclusi dalla sospensione:

- Le procedure nelle quali la valutazione dei candidati avviene esclusivamente su base curriculare o in modalità telematica
- Le attività conclusive di procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati
- I procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, e le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, che si instaurano e svolgono in via telematica e che si possono concludere utilizzando modalità lavorative a distanza.

#### **9. Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza (art. 103 DL 18)**

Si segnala inoltre, in via generale, la disposizione di una sospensione dei termini relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio per il periodo 23 febbraio – 15 aprile 2020. In particolare, si prevede che, ai fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, non si tenga conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020. Le pubbliche amministrazioni sono comunque invitate ad adottare ogni misura organizzativa idonea ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti, anche sulla base di motivate istanze degli interessati. Sono prorogati o differiti, per il tempo corrispondente, i termini di formazione della volontà conclusiva dell'amministrazione nelle forme del silenzio significativo previste dall'ordinamento.

**Il Direttore Generale**  
Silvia Cocco

Servizio Personale  
Federica Loi – Direttore



REGIONE AUTONOMA 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

## ALLEGATO

### DESTINATARI

- > Alla Presidenza della Regione
  - Ufficio di Gabinetto
  - Direzioni Generali
  - Ufficio speciale dell'Autorità di Gestione del Programma ENI CBC Bacino del Mediterraneo
  
- > Agli Assessorati regionali
  - Uffici di Gabinetto
  - Direzioni Generali
  - Centro regionale di programmazione
  - Ufficio del controllo interno di gestione
  
- > Alle Unità di progetto:
  - *"Eradicazione della peste suina africana"*
  - *"Ufficio dell'autorità di audit dei programmi operativi FESR e FSE"*
  - *"Ufficio di coordinamento regionale per l'attuazione del piano Sulcis"*
  - *"Iscol@"*
  - *"Interventi per l'efficientamento energetico"*
  - *"Responsabile della protezione dei dati per il sistema Regione"*

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

[trasparenza.anticorruzione@pec.regione.sardegna.it](mailto:trasparenza.anticorruzione@pec.regione.sardegna.it)

Servizio comunicazione istituzionale

[pres.internet@regione.sardegna.it](mailto:pres.internet@regione.sardegna.it)

e, p.c.

ASPAL

[agenzia lavoro@pec.regione.sardegna.it](mailto:agenzia lavoro@pec.regione.sardegna.it)

- > AGENZIA CONSERVATORIA COSTE  
[agenziaconservatoriacoste@pec.regione.sardegna.it](mailto:agenziaconservatoriacoste@pec.regione.sardegna.it)
  
- > ARGEA  
[argea@pec.agenziaargea.it](mailto:argea@pec.agenziaargea.it)



REGIONE AUTONOMA 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

- > AGRIS  
[protocollo@pec.agrisricerca.it](mailto:protocollo@pec.agrisricerca.it)
- > LAORE  
[protocollo.agenzia.laore@legalmail.it](mailto:protocollo.agenzia.laore@legalmail.it)
- > ENAS  
[protocollogenerale@pec.enas.sardegna.it](mailto:protocollogenerale@pec.enas.sardegna.it)
- > ERSU Cagliari  
[ersuca.direzionegenerale@pcert.postecert.it](mailto:ersuca.direzionegenerale@pcert.postecert.it)
- > ERSU Sassari  
[affarigenerali@pec.ersusassari.it](mailto:affarigenerali@pec.ersusassari.it)
- > ISRE  
[isresardegna@pec.it](mailto:isresardegna@pec.it)
- > AREA  
[area@pec.area.sardegna.it](mailto:area@pec.area.sardegna.it)
- > ARPAS  
[arpas@pec.arpa.sardegna.it](mailto:arpas@pec.arpa.sardegna.it)
- > AGENZIA FORESTAS  
[direzione.generale@pec.forestas.it](mailto:direzione.generale@pec.forestas.it)
- > IZS  
[protocollo@pec.izs-sardegna.it](mailto:protocollo@pec.izs-sardegna.it)
- > SARDEGNA RICERCHE  
[protocollo@cert.sardegna ricerche.it](mailto:protocollo@cert.sardegna ricerche.it)
- > ASE  
[agenziasardaentrate@pec.regione.sardegna.it](mailto:agenziasardaentrate@pec.regione.sardegna.it)
- > **ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**  
  
CGIL - FP  
[fpcgilsardegna@pec.fpcgilsardegna.it](mailto:fpcgilsardegna@pec.fpcgilsardegna.it)  
  
CISL - FPS  
[sindacato.cisl@pec.regione.sardegna.it](mailto:sindacato.cisl@pec.regione.sardegna.it)  
  
UIL - FPL



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

[sindacato.uil@pec.regione.sardegna.it](mailto:sindacato.uil@pec.regione.sardegna.it)

DIRER – SDIRS  
[sdirs@legalmail.it](mailto:sdirs@legalmail.it)

FE.D.R.O.  
[sindacato.fedro@pec.regione.sardegna.it](mailto:sindacato.fedro@pec.regione.sardegna.it)

S.A.DI.R.S  
[sindacato.sadirs@pec.regione.sardegna.it](mailto:sindacato.sadirs@pec.regione.sardegna.it)

S.A.F.  
[sindacato.saf@pec.regione.sardegna.it](mailto:sindacato.saf@pec.regione.sardegna.it)

FENDRES - SAFOR – CONFSAL  
[fendres-safor@pec.it](mailto:fendres-safor@pec.it)

SIAD – Sindacato Autonomo Dipendenti  
[sindacato.siad@pec.regione.sardegna.it](mailto:sindacato.siad@pec.regione.sardegna.it)