



## CITTA' DI TORINO

Il presente testo sostituisce le "code contrattuali" del 2000 che sopravvivono nelle parti espressamente richiamate e laddove non in contrasto con la vigente normativa.

Per quanto non previsto, il testo richiama integralmente le disposizioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e la normativa vigente in materia.

### PERMESSI E CONGEDI

#### Art. 1

#### **Lavoratrici e lavoratori in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità**

**art. 33, commi 2, 3 e 6 della Legge 104/1992 e art. 19, comma 6 del C.C.N.L. del 06/07/1995, art. 80 L. 338/00**

La Città di Torino tutela tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti a tempo determinato o indeterminato, in possesso di certificazione di handicap con connotazione di gravità, secondo quanto previsto dalla Legge 104/1992 e 53/2000, nelle modalità disposte dalle successive circolari emanate dai Ministeri e dagli Enti competenti in materia.

In particolare sono previste le seguenti tutele:

- *Tre giorni mensili di permesso retribuito*, fruibili anche ad ore, nella misura massima di 18 ore mensili, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995;

in alternativa (ai sensi dell'art. 19 della Legge 53/2000)

- *Due ore di permesso giornaliero retribuito*, in caso di orario di servizio pari o superiore a sei ore al giorno. In presenza di un orario di servizio inferiore a sei ore, il permesso retribuito è ridotto a un'ora.

La verifica della sussistenza dei requisiti e la conseguente autorizzazione alla fruizione dei suddetti permessi è di competenza del Dirigente del Servizio di appartenenza del dipendente. A tal fine possono essere utilizzati i moduli disponibili su Intracom/Risorse Umane/Modulistica. La suddetta autorizzazione ha validità annuale e può essere rinnovata con dichiarazione del lavoratore, laddove continuino a sussistere i presupposti.



## CITTA' DI TORINO

L'effettiva fruizione di tali permessi decorre dal mese successivo all'autorizzazione e comunque non prima dei successivi 15 giorni, salvo casi di specifica urgenza e necessità ed in tal caso i giorni di permesso saranno proporzionati ai giorni lavorati. È possibile modificare la fruizione dei permessi da un mese all'altro.

### **Art. 2**

#### **Lavoratrici e lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche art. 21 del C.C.N.L. del 14/09/2000**

La Città di Torino favorisce la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato per i quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico ai sensi dell'art. 21 del C.C.N.L. sottoscritto il 14 settembre 2000.

### **Art. 3**

#### **Lavoratrici e lavoratori sottoposti a terapie salvavita art. 21, comma 7 bis del C.C.N.L. del 06/07/1995**

I giorni di assenza dal lavoro, a seguito di ricovero ospedaliero o di day-hospital, determinati dalla necessità di sottoporsi a terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ecc., ivi compresi i controlli con effetti invasivi a carattere continuativo, periodico o episodico, indotte da patologie gravi quali, a titolo esemplificativo, forme tumorali, gravi insufficienze renali o respiratorie, anemia mediterranea, cardiopatie, AIDS, trapianti di organi, non sono computabili quali periodi di malattia ex art. 21 del CCNL 1994/1997. Rientrano in tale fattispecie non solo le giornate di effettiva applicazione terapeutica ma anche le assenze indotte dalle terapie.

L'applicazione della disposizione sopra richiamata è subordinata alla presentazione da parte del dipendente interessato allo SCRU, di apposita domanda e di idonea certificazione esplicativa rilasciata dalla competente Azienda Sanitaria Locale o dalla struttura sanitaria con essa convenzionata nella quale sia precisata la gravità della patologia e la terapia applicata. Non potranno pertanto accogliersi richieste suffragate dal solo certificato emesso dal medico di famiglia, mentre tale documentazione è sufficiente per l'attestazione dei periodi di concreta assenza per esiti di terapia e convalescenza. La domanda, ove permangano i requisiti, va ripresentata annualmente. La documentazione e la domanda possono fare riferimento ad un periodo passato che va calcolato a ritroso nella misura massima di un anno dal momento della presentazione.



## CITTA' DI TORINO

In tali periodi di assenza, il dipendente avrà diritto all'intera retribuzione fissa mensile. Qualora le assenze superino i 15 giorni continuativi, ovvero nel caso di ricovero ospedaliero, il dipendente avrà diritto anche al trattamento economico accessorio non strettamente legato alla presenza in servizi



## CITTA' DI TORINO

### **CONGEDO PER ASSISTENZA A FIGLI E FAMILIARI**

La Città di Torino applica tutte le disposizioni in materia di tutela della famiglia previste dalla Legge 53/2000 e 104/1992, dal D.Lgs. 151/2001 e 153/2003 e dal D.P.R. 1026/1976, nelle modalità disposte dalle successive circolari emanate dai Ministeri e dagli Enti competenti in materia.

In particolare sono previste le seguenti tutele:

#### **Art. 1**

##### **Tutela della gestante**

**artt. 14 e 17 del D.Lgs. 151/2001, art. 20 del D.P.R. 1026/1976**

*Controlli prenatali:* le lavoratrici gestanti devono presentare specifica istanza all'Ufficio Personale della Divisione/Servizio Centrale di appartenenza e successivamente consegnare la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

*Astensione anticipata dal lavoro:* l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

*Malattia determinata da gravidanza:* le lavoratrici gestanti devono presentare specifica documentazione giustificativa al competente Ufficio Personale della Divisione/Servizio Centrale di appartenenza.

#### **Art. 2**

##### **Congedo di maternità**

**artt. 16, 20, 21, 26, 27, 28 e 31 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. (in particolare Legge 244/2007)**

Le lavoratrici devono consegnare al Ufficio Personale della Divisione/Servizio Centrale di appartenenza il certificato medico indicante la data presunta del parto. La lavoratrice, o il lavoratore nei casi previsti dalla legge, è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio o, in caso di adozione o affidamento, la documentazione attestante la data di ingresso in famiglia. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro, alle lavoratrici o ai lavoratori spetta il trattamento economico previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000.



## CITTA' DI TORINO

### **Art. 3**

#### **Congedo parentale**

**artt. 32, 33, 36 e 37 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. (in particolare Legge 244/2007)**

I dipendenti devono presentare specifica richiesta al dirigente competente per settore, con un preavviso non inferiore a quindici giorni precedenti la data di inizio dell'astensione. A tal fine possono utilizzare l'istanza disponibile nella modulistica su Intracom/Risorse Umane. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che non consentano il rispetto del suddetto termine di 15 giorni, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di congedo. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro, alle lavoratrici o ai lavoratori spetta il trattamento economico previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000.

### **Art. 4**

#### **Riposi giornalieri (allattamento)**

**artt. 39, 40, 41 e 45 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. (in particolare D.Lgs. 153/2003)**

Alla madre, o al padre nei casi previsti, durante il primo anno di vita del bambino, sono concesse due ore di riposo giornaliero, in caso di orario di servizio pari o superiore a sei ore al giorno. In presenza di un orario di servizio inferiore a sei ore, il riposo è ridotto a un'ora.

### **Art. 5**

#### **Riposi, permessi e congedo straordinario per i figli con handicap grave**

**artt. 42 e 45 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. (in particolare Legge 350/2003 e D.Lgs. 153/2003), art. 33, comma 2 e 3 della Legge 104/92 e art. 4, comma 4 bis della Legge 53/2000, introdotto dall'art. 80, comma 2 della Legge 388/2000**

Per l'assistenza a figli fino a tre anni di età sono previsti:

- *Due ore di riposo giornaliero retribuito* (ai sensi dell'art. 42, comma 1 del D.Lgs. 151/2001) in caso di orario di servizio pari o superiore a sei ore al giorno. In presenza di un orario di servizio inferiore a sei ore, il permesso retribuito è ridotto a un'ora;



## CITTA' DI TORINO

- *Prolungamento del congedo parentale retribuito al 30%* (previsto dall'art. 33, comma 2 della Legge 104/1992).

Per l'assistenza a figli, oltre il terzo anno di età, in presenza di continuità dell'assistenza, sono previsti:

- *Tre giorni di permesso retribuito mensile* (statuito dall'art. 42, comma 2 e 3 del D.Lgs. 151/2001 e dall'art. 33, comma 3 della Legge 104/1992), fruibili anche ad ore, nella misura massima di 18 ore mensili, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995.

Per l'assistenza a figli con handicap grave è inoltre previsto un *congedo straordinario retribuito di due anni* (ai sensi dell'art. 42, comma 5 del D.Lgs. 151/2001 e dell'art. 4, comma 4 bis della Legge 53/2000, introdotto dall'art. 80, comma 2 della Legge 388/2000). Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a fruire di tale congedo entro 20 giorni dalla richiesta

La verifica della sussistenza dei requisiti di legge e la conseguente autorizzazione alla fruizione dei suddetti permessi è di competenza del Dirigente del Servizio di appartenenza del dipendente. A tal fine possono essere utilizzati i moduli disponibili su Intracom/Risorse Umane. La suddetta autorizzazione ha validità annuale e può essere rinnovata, laddove continuino a sussisterne i presupposti.

### **Art. 6**

#### **Congedi per la malattia del figlio artt. 47, 50 e 51 del D.Lgs. 151/2001**

Il genitore lavoratore deve trasmettere il certificato di malattia, rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale sanitario o con esso convenzionato, entro i due giorni successivi a quello di inizio della malattia medesima. Entro tre giorni dal rientro in servizio, il dipendente è tenuto a presentare specifica richiesta, utilizzando l'istanza disponibile nella modulistica su Intracom/Risorse Umane e l'allegata dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000. Nell'ambito del periodo di congedo, alle lavoratrici o ai lavoratori spetta il trattamento economico previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000.



## CITTA' DI TORINO

### **Art. 7**

#### **Riposi e permessi per familiari entro il terzo grado con handicap grave**

**artt. 42 e 45 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. (in particolare Legge 350/2003 e D.Lgs. 153/2003), art. 33, comma 2 e 3 della Legge 104/92 e art. 4, comma 4 bis della Legge 53/2000, introdotto dall'art. 80, comma 2 della Legge 388/2000**

Per l'assistenza continua a familiari ed affini entro il terzo grado sono previsti:

- *Tre giorni di permesso retribuito mensile* (ex art. 33, comma 3 della Legge 104/1992), fruibili anche ad ore, nella misura massima di 18 ore mensili, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995. L'autorizzazione alla fruizione dei suddetti permessi è espressa, previa verifica della sussistenza dei requisiti di legge, dal Dirigente del Servizio di appartenenza del dipendente, mediante gli atti di gestione disponibili nella modulistica su Intracom/Risorse Umane. La suddetta autorizzazione ha validità annuale e può essere rinnovata, laddove continuino a sussistere i presupposti.
- *Congedo straordinario retribuito di due anni* (ai sensi dell'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001 e dell'art. 4, comma 4 bis della legge 53/2000, introdotto dall'art. 80, comma 2 della legge 388/2000). Secondo il dettato della Corte Costituzionale (sentenza n. 233 , 8 giugno 2005, sentenza n. 158,18 aprile 2007, sentenza n. 19, 26 gennaio 2009) il diritto ad usufruire di tale congedo viene esteso al coniuge o convivente, a fratelli/sorelle conviventi (nel caso in cui i genitori siano deceduti o inabili) ai figli conviventi che devono assistere genitore con grave handicap. La fruizione avverrà secondo le modalità previste dall'art. 5 co. 3 del presente testo.

### **Art. 8**

#### **Altri permessi**

**art. 4 della Legge 53/2000 e art. 19 del C.C.N.L. del 06/07/1995**

Sono inoltre previsti:

- *Tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità* del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica;
- *Congedo per eventi e cause particolari* (art. 4 L. 53/2000 e art. 18 C.C.N.L. 14/09/2000): aspettativa non retribuita fruibile in modo continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Le lavoratrici e i



## CITTA' DI TORINO

lavoratori hanno diritto a disporre di tale congedo entro 20 giorni dalla richiesta, in particolare per la concessione del nulla-osta da parte di SCRUI;

- *Congedo per motivi personali* (art. 11 C.C.N.L. 14/09/2000): aspettativa non retribuita fruibile al massimo in due periodi, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
- *Congedo per gravi e documentati motivi familiari*, fruibili in modo continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a disporre di tale congedo entro 20 giorni dalla richiesta, salvo casi eccezionali.
- *Tre giorni consecutivi di permesso retribuito per ogni evento luttuoso* relativo al coniuge, a parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nonni e nipoti (figli dei figli)) e ad affini entro il primo grado (suoceri, nuore e generi) fruibili entro una settimana dall'evento o dalla data delle esequie.
- *Permesso retribuito facoltativo di tre giorni all'anno frazionabili anche ad ore per particolari motivi personali o familiari*. Il dipendente è tenuto a presentare in anticipo la richiesta, salvo casi di forza maggiore, all'Ufficio Personale della Divisione/Servizio di appartenenza.

### **Art. 9**

#### **Assenze per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e indisposizione in orario di servizio**

Le assenze in orario di servizio dovute a visite specialistiche ed esami diagnostici in strutture pubbliche o convenzionate, potranno essere giustificate con istituti quali malattia "ad ore", permessi personali, permessi brevi a recupero, ore di straordinario in recupero. Le parti nel mese di dicembre 2010 verificheranno l'utilizzo alternativo di tali istituti al fine di porre eventuali correttivi.

Nel caso in cui il dipendente si debba allontanare dalla sede di lavoro a causa di malore od indisposizione, dovrà opportunamente informare il Responsabile del Servizio. Ove produca il certificato medico di malattia per l'intera giornata nei tempi contrattualmente previsti, l'assenza sarà giustificata per il residuo orario di servizio.

Resta, comunque, salva la possibilità per il dipendente, che si allontani dalla struttura di lavoro a causa di malore od indisposizione, di coprire il residuo dell'orario di servizio con permessi personali.



## CITTA' DI TORINO

### **Art. 10** **Terapie riabilitative post-infortunio**

Il lavoratore che necessita di terapie riabilitative a seguito di infortunio in servizio, potrà fruire della copertura del tempo strettamente necessario alle prescrizioni mediche suddette in malattia "ad ore" senza decurtazione ai sensi dell'art. 71 L. 133/08.

### **Art. 11** **Autorizzazione alla fruizione dei permessi**

Laddove non espressamente indicato secondo una diversa modalità, l'autorizzazione preventiva alla fruizione dei permessi descritti nei precedenti articoli è di competenza del Dirigente del Servizio di appartenenza del dipendente. A tal fine possono essere utilizzati i moduli disponibili su Intracom/Risorse Umane.



## CITTA' DI TORINO

### LAVORO ULTRONEO

#### **Art. 1**

#### **Attività ed incarichi retribuiti extra istituzionali**

Lo svolgimento delle attività e degli incarichi retribuiti extra istituzionali, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, da parte dei dipendenti della pubblica amministrazione, è disciplinato, in linea generale, dalla normativa legislativa vigente quale l'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., tra cui, le più rilevanti sono, l'integrazione del comma 6 dal D.L. n. 7/2005, convertito, con modificazioni, in Legge 31/03/2005, n. 43, che con l'art. 7-novies ha aggiunto alle esclusioni oggettive già previste, quella enunciata alla lettera f-bis) riguardante gli incarichi i cui compensi derivano *"da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione"* e, per ultima, l'integrazione con il comma 16-bis dal D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 43, che con l'art. 47 ha introdotto nuove misure per rafforzare ed intensificare i poteri di controllo in materia di accertamento dei casi di incompatibilità.

Nelle more dell'adozione da parte della Giunta di uno specifico regolamento per i dipendenti della Città di Torino, per le modalità ed i criteri di autorizzazione e d'individuazione delle cause di incompatibilità tra le attività d'ufficio e gli incarichi extra istituzionali, si farà riferimento a quanto stabilito nelle Linee d'indirizzo formalizzate nel Contratto Integrativo Aziendale del Comune di Torino del 30/05/2000.

Per permettere un regolare e preciso svolgimento degli adempimenti in materia di anagrafe delle prestazioni, le autorizzazioni e le comunicazioni dei compensi percepiti devono essere trasmesse al Servizio Centrale Risorse Umane con una tempistica coerente con gli adempimenti in materia di anagrafe delle prestazioni.

#### **Art. 2**

#### **Seconda attività**

Il personale con rapporto di lavoro non superiore al 50% dell'orario ordinario di lavoro può svolgere una seconda attività lavorativa, compatibile con le disposizioni legislative disciplinanti la materia, ex art. 1, commi 56 e seguenti della Legge 23 dicembre 1996, n. 662 e s.m.i., richiamati nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. In tal caso il



## CITTA' DI TORINO

dipendente dovrà illustrare dettagliatamente l'attività che intende svolgere per le necessarie valutazioni da parte del Direttore della Divisione/Servizio Centrale di appartenenza il quale dovrà dichiarare nella domanda che l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato non è incompatibile con quella svolta nell'ambito della Civica Amministrazione e non comporta conflitto di interessi con la stessa.

I dipendenti della Città con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono essere anche iscritti in albi professionali, con titolo all'esercizio della corrispondente attività professionale. Ai suddetti dipendenti che esercitino la relativa attività non possono essere conferiti incarichi professionali dalla Città. Il dipendente è tenuto a comunicare entro quindici giorni al Servizio Centrale Risorse Umane l'eventuale successivo inizio o variazione dell'attività lavorativa.

Fermo restando il divieto di svolgere attività professionale, i dipendenti della città con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere iscritti ad albi professionali, compatibilmente con i rispettivi ordinamenti e fatti salvi i divieti espressi (ad esempio il divieto di iscrizione all'ordine degli Avvocati).

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, non superiore al 50%, per svolgere una seconda attività lavorativa è stata in parte rinormata dal D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 133, che con l'art. 73 ha modificato il comma 58 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, stabilendo che la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro viene concessa dall'Amministrazione, anziché, avvenire automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda e che l'Amministrazione, entro il predetto termine, può negare la trasformazione nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, ovvero nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione medesima.

Le violazioni dei divieti e l'inosservanza delle disposizioni stabilite dalla sopraccitata norma saranno sanzionate ai sensi della medesima.



## CITTA' DI TORINO

<p style="text-align: center;"><b>DIRITTO ALLO STUDIO</b> <b>(Art. 15 CCNL del 14/09/2000)</b></p>
--

**Art. 1**  
**Permessi per diritto allo studio**

Al fine di garantire l'esercizio del diritto allo studio, si riconosce, esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato, compreso il personale in periodo di prova per l'ultimazione di impegni scolastici già assunti nei tre mesi precedenti alla stipulazione del contratto di lavoro, la possibilità di fruire di permessi straordinari retribuiti per complessive 150 ore individuali per ciascun anno scolastico o accademico. Tale beneficio è fruito nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore, e dei successivi limiti dell'articolo 4 comma 1.

Tali permessi studio sono concessi nel limite massimo di 12 ore settimanali o di 2 giornate lavorative, salvo esigenze organizzative.

**Art. 2**  
**Corsi di studio**

I permessi, di cui all'art. 1, comma 1, sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

I permessi studio concessi per la partecipazione ai corsi di cui al precedente comma 1, possono essere fruiti per la sola frequenza degli stessi.

**Art. 3**  
**Riduzione monte ore permesso studio**

Il limite massimo di 150 ore di permessi studio concedibili subirà riduzioni proporzionali, anche cumulabili, nei seguenti casi:

- a) prestazione lavorativa a tempo parziale;
- b) iscrizione a tempo parziale a corsi di laurea disciplinati dal nuovo o vecchio ordinamento universitario;
- c) corsi di laurea on line esclusivamente alla parziale frequenza in "presenza" obbligatoria;
- d) durata complessiva del corso inferiore al monte ore di 150.



## CITTA' DI TORINO

### **Art. 4 Personale interessato**

I permessi sono concessi nel limite massimo del 8%, arrotondato all'unità superiore nel caso di residui frazionali uguali o superiori a 5, del personale a tempo indeterminato in servizio presso ogni struttura organizzativa (Divisione, Servizio Centrale, Progetto Speciale, Circostrizione) alla data del 1 Gennaio di ogni anno purché nessun ufficio abbia più del 50% del personale impegnato

Il personale autorizzato alla fruizione dei permessi studio non potrà complessivamente e comunque, superare, a livello di Ente, il limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Ove, per la tipologia di orario e per la frequenza di studio, si creassero condizioni di particolare difficoltà per la gestione del Servizio, il dipendente potrà essere trasferito su sua richiesta a Servizi compatibili o temporaneamente soggetto a cambiamento di mansioni.

### **Art. 5 Modalità di concessione e conseguimento titolo di studio di pari grado**

I nulla osta permesso studio saranno rilasciati, salvo esigenze particolari di iscrizioni soggette a scadenze particolarmente ridotte, entro 30 giorni dalla richiesta, secondo l'ordine cronologico di presentazione della stessa, con priorità ai dipendenti che intendono conseguire titoli di studio di grado superiore da quelli già in possesso, mentre, per il conseguimento di titoli di studio di pari grado, si rilasceranno i nulla osta solo nel caso in cui non venisse raggiunto, con verifica a fine novembre di ogni anno, il numero massimo dei nulla osta concedibili per l'anno scolastico o accademico in corso, pari al limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

### **Art. 6 Decorrenza**

Il periodo annuale di riferimento, entro il quale devono essere fruiti i permessi studio autorizzati, decorre per l'anno scolastico, dal 1° settembre al 31 agosto dell'anno successivo, mentre, per l'anno accademico, dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno successivo.



## CITTA' DI TORINO

### **Art. 7 Autorizzazione**

L'autorizzazione alla fruizione dei permessi studio, deve essere rilasciata dal Dirigente della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente, mediante comunicazione scritta, utilizzando l'apposito modulo di richiesta/autorizzazione reperibile su Intracom/Risorse Umane/Modulistica e la stessa, dovrà essere trasmessa al Servizio Centrale Risorse Umane - almeno 15 giorni prima dell'inizio dei corsi .

Il Servizio Centrale Risorse Umane, verificherà, poi, la possibilità di concedere il nulla-osta, nel rispetto del tetto massimo del 3% del personale avente diritto al permesso studio e ne darà comunicazione.

### **Art. 8 Documentazione**

In osservanza a quanto disposto dal D.P.R. n. 445 del 28/12/2000 agli artt. 46 e 47, i dipendenti possono autocertificare l'avvenuta iscrizione presso l'Università o Istituto scolastico, i medesimi possono, inoltre, autocertificare gli esami sostenuti ed il conseguimento del titolo di studio o dell'attestato professionale. In caso di incongruenze tra quanto dichiarato ed accertato dall'Amministrazione in sede di controllo, verranno adottati i provvedimenti necessari secondo la normativa vigente.

I dipendenti dovranno dichiarare con precisione la denominazione e la sede dell'Istituto o Università presso cui sono iscritti, al fine di porre l'Amministrazione in condizione di accertare mediante controlli a campione la veridicità delle dichiarazioni rilasciate, così come previsto dall'art. 71 del D.P.R. 445/2000.

La gestione delle modalità di fruizione dei permessi studio è demandata ai competenti uffici delle strutture di appartenenza, a cui il dipendente avrà cura di trasmettere il calendario delle lezioni e i certificati di frequenza.

In caso di mancata presentazione delle certificazioni su previste, i permessi già utilizzati verranno considerati, a scelta del dipendente, quali permessi personali, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del comparto Regioni - Enti Locali 1994 - 1997, ovvero permessi con recupero, ai sensi dell'art. 20 del citato CCNL; esauriti gli stessi, le assenze saranno oggetto di decurtazione retributiva.

Qualora il dipendente non sostenga alcun esame, dovrà, nel medesimo modo del precedente comma 4, compensare i permessi studio fruiti.



## CITTA' DI TORINO

### **COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBING**

Si definisce che le funzioni del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 22 gennaio 2004, stante il testo del Codice di Comportamento della Città di Torino in fase di approvazione, sono svolte unitamente alle competenze del Comitato per le Pari Opportunità.

Il Comitato, così costituito, sarà composto da due componenti per ogni sigla sindacale.

### **MENSA**

Si costituisce una commissione con funzione di monitoraggio sulle convenzioni mensa (che dovrà essere concordata fra le parti), di controllo della qualità dei prodotti forniti e portavoce di eventuali segnalazioni.

Il diritto alla mensa non decade nel caso in cui le ore di permesso, malattia, non superino la metà dell'orario lavorativo.

### **BACHECA SINDACALE ELETTRONICA E UTILIZZO POSTA ELETTRONICA INTERNA**

L'Amministrazione comunale mette a disposizione, nell'ambito della sezione intranet del sito internet del comune di Torino, una sezione denominata Bacheca sindacale consultabile dalle postazioni in dotazione del servizio di appartenenza.

La bacheca è messa a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e delle rappresentanze aziendali delle Organizzazioni Sindacali che godono delle prerogative sindacali per la diffusione di comunicazioni relative a:

- testi e comunicati su materie di interesse sindacale e del lavoro;
- informazioni concernenti le attività delle OO.SS e degli organismi delle Rsu, comunicazioni relative a convocazioni di assemblee;

L'inserimento e la gestione dei testi e comunicati sarà a cura delle Rsu e delle Organizzazioni sindacali aziendali.

Le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali sono autorizzate a scambiare direttamente con il personale comunicazioni di posta elettronica, previo consenso dell'interessato, inerenti le loro funzioni mediante i sistemi informatici in uso al personale medesimo.



CITTA' DI TORINO

**ACCESSO ALLE INFORMAZIONI SINDACALI E ALLE PROCEDURE IN  
MATERIA DI PERSONALE TRAMITE POSTAZIONI INFORMATICHE**

Per permettere al personale non assegnatario di postazione informatica di accedere alle notizie di rilievo (quali, ad esempio, bandi di concorso), il Dirigente del servizio di appartenenza avrà cura di far pervenire e circolare tutte le informazioni in merito.

L'Amministrazione si impegna ad attivarsi, nell'ambito delle proprie risorse, per installare postazioni informatiche comuni (ad esempio punti Totem) per consentire l'accesso alle informazioni contenute nella sezione intranet.

Torino, 1 luglio 2010