

REGIONE PIEMONTE BU48S1 01/12/2022

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza  
**Deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza nn. 214, 215, 216, 217, 218, 219 e 220 assunte nella  
seduta dell'Ufficio di Presidenza del 27 ottobre 2022.**

Allegato

**Delibera n. 214/2022 - Cl. 4.5.1**

**Oggetto:** DETERMINAZIONE RISORSE FINANZIARIE ANNO 2022 PER PERSONALE DA ASSEGNARE AI GRUPPI CONSILIARI AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 4 DELLA LEGGE REGIONALE 8 GIUGNO 1981, N. 20. AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2022. (CM/AA)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

### **O M I S S I S**

DETERMINAZIONE RISORSE FINANZIARIE ANNO 2022 PER PERSONALE DA ASSEGNARE AI GRUPPI CONSILIARI AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 4 DELLA LEGGE REGIONALE 8 GIUGNO 1981, N. 20. AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2022. (CM/AA)

Richiamato l'articolo 2, comma 1, lettera h) del decreto legislativo 10 ottobre 2012, n. 174 che, ai fini dell'erogazione della quota corrispondente all'80% dei trasferimenti erariali a favore delle Regioni, diversi da quelli destinati al finanziamento del SSN, delle politiche sociali per le non autosufficienze e al trasporto pubblico locale, prescrive, tra le altre misure, quella di definire, per le legislature successive a quella in corso alla data di entrata in vigore dello stesso decreto, l'ammontare delle spese per il personale dei gruppi consiliari secondo un parametro omogeneo, tenendo conto del numero dei consiglieri, delle dimensioni del territorio e dei modelli organizzativi di ciascuna Regione;

Considerato che, con deliberazione del 6 dicembre 2012 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ha individuato il parametro omogeneo di cui al punto precedente nel costo di una unità di categoria D, posizione economica D6, compresi gli oneri a carico dell'ente, senza posizione organizzativa, per ciascun consigliere;

Visto l'art. 1, commi 4 e 4 bis della legge regionale 8 giugno 1981, n. 20, in base al quale ai gruppi consiliari sono assegnate annualmente con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza le risorse finanziarie necessarie all'utilizzo del personale nella misura pari, per ciascun consigliere appartenente al gruppo consiliare compreso il gruppo misto, all'importo corrispondente al costo di un dipendente di categoria D, posizione economica D6, comprensivo del trattamento accessorio nei limiti definiti dalla stessa deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, importo che costituisce altresì il limite di riferimento per la spesa relativa al personale dei gruppi consiliari e che tale quota di finanziamento è ridotta del 50% per i consiglieri che rivestono la carica di Presidente della Giunta e del Consiglio regionale, di vicepresidente del Consiglio regionale e di assessore regionale;

Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 206 del 15 dicembre 2021 che ha definito il nuovo valore del costo di una unità di personale, categoria D, posizione economica D6 da prendere in considerazione al fine di stabilire il tetto di spesa per il personale dei gruppi consiliari, evidenziando la retribuzione tabellare, l'indennità di comparto, la vacanza contrattuale, il compenso incentivante (produttività), l'indennità di responsabilità ed i buoni pasto, in misura forfettaria di 20 mensili, per un importo complessivo annuo lordo di € 60.543,83;

Evidenziato che, il budget di spesa per il personale dei singoli gruppi consiliari è determinato in base al numero dei componenti, tenuto conto degli attuali incarichi di cui all'articolo 1, comma 4 bis, della legge regionale 8 giugno 1981, n. 20 a decorrere dalla data di costituzione del gruppo;

Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 206 del 15 dicembre 2021 che ha altresì determinato le risorse finanziarie ai gruppi consiliari per le spese del personale per l'anno 2022 come riportato nell'allegato B);

Considerato che il Consiglio regionale ha preso atto delle dimissioni dalla carica del Consigliere Marco Grimaldi in data 18 ottobre 2022 e che nella stessa data il Consiglio ne ha deliberato la surroga, proclamando Consigliera regionale la signora Silvana Accossato;

Considerata la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 204 del 20 ottobre 2022 con la quale si prende atto che la Consigliera Silvana Accossato comunica di costituire il gruppo consiliare "Liberi Uguali Verdi", ai sensi dell'articolo 15, comma 1, del Regolamento interno, a far data dal 19 ottobre 2022 assumendone la Presidenza;

Ritenuto pertanto di procedere alla rideterminazione delle risorse finanziarie per l'anno 2022 relative alla spesa per il personale spettante ai singoli Gruppi consiliari secondo quanto riportato nel prospetto **allegato** al presente atto (**Allegato A**);

L'Ufficio di Presidenza, *unanime*,

## **DELIBERA**

di procedere alla rideterminazione delle risorse finanziarie per l'anno 2022 relative alla spesa per il personale spettante ai singoli gruppi consiliari, secondo quanto riportato nel prospetto **allegato** al presente atto (**Allegato A**), per farne parte integrante e sostanziale, a seguito delle dimissioni dalla carica del Consigliere Marco Grimaldi a decorrere dal 18 ottobre 2022 e della surroga e proclamazione a Consigliera regionale della signora Silvana Accossato, che ha aderito al Gruppo consiliare "Liberi Uguali Verdi" a decorrere dal 19 ottobre 2022.



**Delibera n. 215/2022 - Cl. 4.5.1**

**Oggetto:** DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104 RECANTE "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 20 GIUGNO 2019, RELATIVA A CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA". AGGIORNAMENTO DEGLI SCHEMI DEI CONTRATTI DI DIRITTO PRIVATO A TEMPO DETERMINATO PER IL PERSONALE DI CUI ALLE LEGGI REGIONALI 8 GIUGNO 1981 N. 20, 1° DICEMBRE 1998 N. 39 E 26 OTTOBRE 2009, N. 25. (CM/AA)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

#### **O M I S S I S**

DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104 RECANTE "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO DEL 20 GIUGNO 2019, RELATIVA A CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREDIBILI NELL'UNIONE EUROPEA". AGGIORNAMENTO DEGLI SCHEMI DEI CONTRATTI DI DIRITTO PRIVATO A TEMPO DETERMINATO PER IL PERSONALE DI CUI ALLE LEGGI REGIONALI 8 GIUGNO 1981 N. 20, 1° DICEMBRE 1998 N. 39 E 26 OTTOBRE 2009, N. 25. (CM/AA)

Visto il decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104 che disciplina il diritto di informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela;

Richiamato in particolare l'articolo 4 del citato decreto legislativo che sostituisce l'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, recante "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro" prevedendo una serie di ulteriori specifici obblighi informativi riguardanti gli elementi essenziali caratterizzanti il rapporto di lavoro e gli istituti giuridici che trovano applicazione;

Considerato che la normativa in esame riguarda sia i datori di lavoro pubblici che privati, si applica anche ai contratti di diritto privato di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati ai sensi delle leggi regionali in oggetto e richiamata la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 105 del 6 giugno 2019 con la quale si procedeva ad approvare gli schemi di tali contratti;

Ritenuto necessario, alla luce delle disposizioni del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 apportare alcune integrazioni e modificazioni ai suddetti schemi contrattuali attualmente in uso, adottati con la citata deliberazione dell'Ufficio di Presidenza;

Valutata l'opportunità, al fine di dare completa attuazione al novellato art. 1 del d.lgs. 152/1997, di introdurre in allegato a ciascuno schema di contratto una nota informativa denominata "Informazioni ai sensi del decreto legislativo 26 maggio 1997 n.152, così come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104" per fornire una comunicazione di dettaglio in ordine agli istituti giuridici applicabili al rapporto di lavoro;

Visti gli schemi contrattuali utilizzati per la stipulazione dei contratti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato, a tempo pieno e part-time, presso i Gruppi consiliari ai sensi della l.r. 20/1981, come risulta dai documenti **1) e 2) allegati** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visti altresì gli schemi contrattuali utilizzati per la stipulazione dei contratti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato, a tempo pieno e a part-time, per il personale che opera presso gli uffici di comunicazione del Presidente del Consiglio regionale e degli altri componenti dell'Ufficio di Presidenza ai sensi della l.r. n. 39/1998, come risulta dai documenti **3), 4), 5) e 6) allegati** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visto infine lo schema di contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato per la figura del Portavoce del Presidente del Consiglio regionale, ai sensi dell'art. 12 della l.r. n. 25/2009, come risulta dal documento **7) allegato** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di demandare agli uffici competenti della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia di apportare eventuali modifiche di natura meramente formale agli allegati modelli contrattuali che dovessero rendersi necessarie;

L'Ufficio di Presidenza, *unanime*,

## **DELIBERA**

1. di approvare gli schemi dei contratti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato, a tempo pieno e part-time, per il personale dei Gruppi consiliari ai sensi della l.r. n. 20/1981, **allegati 1) e 2)** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. di approvare gli schemi dei contratti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato, a tempo pieno e part-time, per il personale che opera presso gli uffici di comunicazione del Presidente del Consiglio regionale e degli altri componenti dell'Ufficio di Presidenza ai sensi della l.r. n. 39/1998, **allegati 3), 4), 5) e 6)** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

3. di approvare lo schema di contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato per il Portavoce del Presidente del Consiglio regionale ai sensi dell'art. 12 della l.r. n. 25/2009, **allegato 7)** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

4. di dare atto che i suddetti schemi contrattuali sono corredati, come parte integrante e sostanziale, da una scheda informativa denominata "Informazioni ai sensi del decreto legislativo 26 maggio 1997 n.152, così come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104" che riporta una comunicazione più dettagliata in ordine agli istituti giuridici applicabili al rapporto di lavoro;

5. di demandare agli uffici competenti della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia eventuali modifiche di natura meramente formale agli allegati modelli contrattuali che dovessero rendersi necessarie.

Gruppo Consiliare regionale

---

Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico  
Consiglieri, Personale e Organizzazione

Loro sedi

**Oggetto: Comunicazione stipulazione contratto a tempo determinato ai sensi della  
Legge regionale 8 giugno 1981 n. 20.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Presidente del Gruppo consiliare,  
\_\_\_\_\_, comunica la stipulazione  
di un contratto di diritto privato a tempo determinato, ai sensi della normativa in oggetto,  
con il/la sig/sig.ra \_\_\_\_\_.

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014 n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni;
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Il/La Presidente)



**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.r. n. 20/1981.**

**SCHEMA DI SINTESI**

**Normativa di riferimento:** L.r. 8 giugno 1981 n. 20 "Assegnazione di personale ai Gruppi consiliari"

**Tipologia contrattuale:** contratto di diritto privato di lavoro subordinato a tempo determinato.

**Gruppo consiliare:** \_\_\_\_\_

**Contraente:**

- Nominativo: \_\_\_\_\_ ,
- nato/a a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_),
- il \_\_\_\_\_ ,
- cod. fisc. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 ,
- residente a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)
- via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_
- domiciliato/a in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)
- via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_
- num.tel. \_\_\_\_\_ ,
- indirizzo e-mail \_\_\_\_\_ .
- in aspettativa da \_\_\_\_\_

Il rapporto di lavoro ha come oggetto le seguenti attività:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Il contratto è stipulato per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ .
- Il compenso annuo, articolato su 13 mensilità posticipate è fissato in \_\_\_\_\_ euro: \_\_\_\_\_ )  
(in lettere: \_\_\_\_\_ )  
al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente.

*(Dati tratti dal contratto)*

**L.R. n. 20/1981**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO  
A TEMPO DETERMINATO E PIENO**

*Versione aggiornata a ottobre 2022*



**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ ed ha termine il \_\_\_\_\_

Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ scioglimento del Gruppo consiliare;
- ✓ variazione della composizione del Gruppo che determini una diminuzione del budget finanziario;
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti gli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi. Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali del Gruppo consiliare siti in via \_\_\_\_\_.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì. Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Periodo di prova)*

Il dipendente è sottoposto ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a due settimane per i rapporti fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. La durata della prova è pari a \_\_\_\_\_. Ciascuna delle parti può altresì recedere dal contratto in qualunque momento del periodo di prova.

OPPURE

Il dipendente NON è sottoposto ad un periodo di prova.

## **Art. 6**

*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81, organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal Presidente del Gruppo consiliare.

## **Art. 7**

*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Le attività connesse all'elaborazione e liquidazione delle competenze per il personale dei Gruppi consiliari sono effettuate dagli uffici del Consiglio regionale, ai sensi dell'articolo 3, comma 7 della legge regionale 20/1981.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto Funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

## **Art. 8**

*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

## **Art. 9**

*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Il dipendente si impegna a svolgere le attività e le funzioni di cui ai precedenti articoli a tempo pieno e con impegno esclusivo. Trova applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.

**Art. 10**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – Gruppi.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla Intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(Il/La Presidente del Gruppo consiliare regionale)*

\_\_\_\_\_  
*(Il/La dipendente)*

**SCHEDA INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N.152 COSI' COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104. Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.R. 8 giugno 1981, n. 20 "Assegnazione di personale ai gruppi consiliari"**

**La programmazione dell'orario di lavoro**

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su cinque giorni. La giornata lavorativa dal lunedì al giovedì è minimo di 6,30 ore e massimo di 8,00 ore, mentre il venerdì è minimo di 4 ore lavorative e massimo di 8,00 ore. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi e le necessità di conciliazione del personale l'orario prevede una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00 e un'organizzazione del lavoro flessibile nella settimana, con un giorno di compensazione dell'orario settimanale nella giornata del venerdì (minimo 4 ore di lavoro – massimo 8 ore di lavoro) fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali.

Eventuali eccedenze orarie, che superino il limite settimanale contrattualizzato (oltre le 36 ore settimanali ed entro le 48 ore settimanali), sono gestibili con la flessibilità oraria giornaliera (recuperi e compensazioni di orario).

Anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito nel presente contratto.

**La durata del congedo per ferie**

Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito e tale periodo, in caso di richiesta, va goduto per almeno due settimane consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro il mese di aprile, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 26 giorni stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 giorni.

Al personale con rapporto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **Principali istituti retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale**

I dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato a tempo pieno, in servizio presso i Gruppi Consiliari, in ragione della relativa durata del contratto di lavoro, hanno diritto ad alcuni permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali dal CCNL Funzioni Locali e dalle leggi nazionali applicate ai lavoratori medesimi.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno in materia di permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali.

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno.

Sono riportati di seguito i principali istituti previsti dalla legge e dal CCNL. La tipologia e la disponibilità dei permessi e dei congedi fruibili dal personale a tempo determinato sono determinate dalla durata del contratto di lavoro:

***Nel caso di rapporto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi*** oltre ai permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno, possono essere concessi i seguenti permessi:

- ✓ **Permessi retribuiti per motivi personali o familiari:** 18 ore di permesso retribuito nell'anno, fruibili su base sia oraria sia giornaliera.
- ✓ **Permessi per esami e concorsi:** 8 giorni retribuiti all'anno per la partecipazione a concorsi od esami per i giorni di svolgimento delle prove, come da certificazione attestante la relativa partecipazione.
- ✓ **Permessi per lutto familiare:** 3 giorni retribuiti per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.
- ✓ **Permessi per eventuali assenze stabiliti da specifiche disposizioni di legge (assistenza congiunto in grave disagio, permessi per disabilità e ai caregiver L.104/1992):** la fruizione di questi permessi e congedi retribuiti è subordinata alla presentazione all'amministrazione di richiesta del permesso, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente e di successiva idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal SSN e dagli organismi sanitari legali preposti a rilasciare le certificazioni del caso.
- ✓ **Congedo matrimoniale:** il dipendente ha diritto ad un periodo di assenza di 15 giorni retribuiti consecutivi in occasione del matrimonio oppure dell'unione civile, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui si è verificato l'evento.
- ✓ **Congedo giornaliero retribuito per donazione sangue e midollo osseo:** la fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera.

***Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato dalla durata inferiore ai sei mesi*** possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno e solo i permessi retribuiti per matrimonio, lutto, assistenza congiunto in condizioni di grave disagio, permessi per disabilità e per i caregiver.



## Assenze per malattia e per visita medica

In caso di assenza per malattia, i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti dai criteri di cui all'articolo 36 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 che richiama l'articolo 5 del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il trattamento economico non può essere erogato oltre la cessazione del rapporto. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto.

Al personale con contratto di diritto privato a tempo pieno o parziale di durata non inferiore a sei mesi continuativi spettano 18 ore annuali retribuite per le visite specialistiche, per esami diagnostici e prestazioni specialistiche, fruibili sia su base giornaliera che oraria, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o privata attestante l'orario di presenza in studio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno circa il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico (intero e riduzioni).

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno, con la copertura anche dei giorni non lavorativi.

## Congedi per i lavoratori genitori

Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia.

Per i genitori lavoratori con contratto a tempo determinato, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 105/2022. Gli istituti, che permettono l'astensione dal lavoro per la cura dei figli, sono elencati sotto per brevità.

- ✓ **Congedo di maternità obbligatorio:** è l'astensione obbligatoria della lavoratrice che si protrae per cinque mesi ed è retribuita al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità obbligatorio:** il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi (D. Lgs 30 giugno 2022 n. 105). E' retribuito al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità alternativo:** è l'astensione retribuita al 100% del lavoratore padre nei casi in cui è possibile fruirla in alternativa alla madre (Art. 28 D. Lgs n. 151/2001 modificato dall'art. 5 del D. Lgs. 80/2015).
- ✓ **Congedo parentale:** è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dal servizio. I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - ✓ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - ✓ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - ✓ per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto,

ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio;

- ✓ qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Assenze retribuite per malattia figlio o congedo per la malattia del figlio:**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Le assenze che ricadono nel periodo di età del figlio compresa fra tre e otto anni possono essere massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e non sono retribuite. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, a richiesta del genitore. Anche in tal caso, i cinque giorni spettanti ad un genitore non possono essere fruiti dall'altro.

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

Sono le ore che spettano giornalmente alla madre lavoratrice o al padre lavoratore, in alternativamente per assentarsi dal servizio finalizzate alla cura del figlio nel primo anno di vita (2 ore nel caso di giornata lavorativa di almeno 6 ore e 1 ora nel caso di giornata lavorativa di durata inferiore).

Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico  
Consiglieri, Personale e Organizzazione

Loro sedi

**Oggetto: Comunicazione stipulazione contratto a tempo determinato part-time ai sensi della  
Legge regionale 8 giugno 1981 n. 20.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Presidente del Gruppo consiliare,  
\_\_\_\_\_, comunica la stipulazione  
di un contratto di diritto privato a tempo determinato part-time, ai sensi della normativa in oggetto,  
con il/la sig/sig.ra \_\_\_\_\_.

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014, n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni;
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Il/La Presidente)



**L.R. n. 20/1981**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO  
A TEMPO DETERMINATO PART-TIME**

*Versione aggiornata a ottobre 2022*



**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ ed ha termine il \_\_\_\_\_

Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ scioglimento del Gruppo Consiliare;
- ✓ variazione della composizione del Gruppo che determini una diminuzione del budget finanziario;
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti agli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi. Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali del Gruppo consiliare siti in via \_\_\_\_\_

L'orario di lavoro è di \_\_\_\_\_ ore settimanali, l'articolazione: \_\_\_\_\_

Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Periodo di prova)*

Il dipendente è sottoposto ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a due settimane per i rapporti fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. La durata della prova è pari a \_\_\_\_\_. Ciascuna delle parti può altresì recedere dal contratto in qualunque momento del periodo di prova.

OPPURE

Il dipendente NON è sottoposto ad un periodo di prova.

**Art. 6**  
*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Gruppo consiliare o dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal Presidente del Gruppo consiliare.

**Art. 7**  
*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Le attività connesse all'elaborazione e liquidazione delle competenze per il personale dei Gruppi consiliari sono effettuate dagli uffici del Consiglio regionale, ai sensi dell'articolo 3, comma 7 della legge regionale 20/1981.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

**Art. 8**  
*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

**Art. 9**  
*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Trova applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. E' preclusa in ogni caso la possibilità per il dipendente di un concomitante impegno in attività che contrastino con il corretto adempimento delle proprie responsabilità e il pieno svolgimento dei propri compiti.



Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.

**Art. 10**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – Gruppi.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla Intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(Il/La Presidente del Gruppo consiliare regionale)*

\_\_\_\_\_  
*(Il/La dipendente)*

**SCHEDA INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N.152 COSI' COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104. Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.R. 8 giugno 1981, n. 20 "Assegnazione di personale ai gruppi consiliari"**

**La programmazione dell'orario di lavoro**

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su cinque giorni. La giornata lavorativa dal lunedì al giovedì è minimo di 6,30 ore e massimo di 8,00 ore, mentre il venerdì è minimo di 4 ore lavorative e massimo di 8,00 ore. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi e le necessità di conciliazione del personale l'orario prevede una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00 e un'organizzazione del lavoro flessibile nella settimana, con un giorno di compensazione dell'orario settimanale nella giornata del venerdì (minimo 4 ore di lavoro – massimo 8 ore di lavoro) fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali.

Eventuali eccedenze orarie, che superino il limite settimanale contrattualizzato (oltre le 36 ore settimanali ed entro le 48 ore settimanali), sono gestibili con la flessibilità oraria giornaliera (recuperi e compensazioni di orario).

Anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito nel presente contratto.

**La durata del congedo per ferie**

Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito e tale periodo, in caso di richiesta, va goduto per almeno due settimane consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro il mese di aprile, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 26 giorni stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 giorni.

Al personale con rapporto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **Principali istituti retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale**

I dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato a tempo pieno, in servizio presso i Gruppi Consiliari, in ragione della relativa durata del contratto di lavoro, hanno diritto ad alcuni permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali dal CCNL Funzioni Locali e dalle leggi nazionali applicate ai lavoratori medesimi.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno in materia di permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali.

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno.

Sono riportati di seguito i principali istituti previsti dalla legge e dal CCNL. La tipologia e la disponibilità dei permessi e dei congedi fruibili dal personale a tempo determinato sono determinate dalla durata del contratto di lavoro:

***Nel caso di rapporto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi*** oltre ai permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno, possono essere concessi i seguenti permessi:

- ✓ **Permessi retribuiti per motivi personali o familiari:** 18 ore di permesso retribuito nell'anno, fruibili su base sia oraria sia giornaliera.
- ✓ **Permessi per esami e concorsi:** 8 giorni retribuiti all'anno per la partecipazione a concorsi od esami per i giorni di svolgimento delle prove, come da certificazione attestante la relativa partecipazione.
- ✓ **Permessi per lutto familiare:** 3 giorni retribuiti per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.
- ✓ **Permessi per eventuali assenze stabiliti da specifiche disposizioni di legge (assistenza congiunto in grave disagio, permessi per disabilità e ai caregiver L.104/1992):** la fruizione di questi permessi e congedi retribuiti è subordinata alla presentazione all'amministrazione di richiesta del permesso, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente e di successiva idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal SSN e dagli organismi sanitari legali preposti a rilasciare le certificazioni del caso.
- ✓ **Congedo matrimoniale:** il dipendente ha diritto ad un periodo di assenza di 15 giorni retribuiti consecutivi in occasione del matrimonio oppure dell'unione civile, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui si è verificato l'evento.
- ✓ **Congedo giornaliero retribuito per donazione sangue e midollo osseo:** la fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera.

***Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato dalla durata inferiore ai sei mesi*** possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno e solo i permessi retribuiti per matrimonio, lutto, assistenza congiunto in condizioni di grave disagio, permessi per disabilità e per i caregiver.

## Assenze per malattia e per visita medica

In caso di assenza per malattia, i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti dai criteri di cui all'articolo 36 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 che richiama l'articolo 5 del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il trattamento economico non può essere erogato oltre la cessazione del rapporto. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto.

Al personale con contratto di diritto privato a tempo pieno o parziale di durata non inferiore a sei mesi continuativi spettano 18 ore annuali retribuite per le visite specialistiche, per esami diagnostici e prestazioni specialistiche, fruibili sia su base giornaliera che oraria, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o privata attestante l'orario di presenza in studio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno circa il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico (intero e riduzioni).

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno, con la copertura anche dei giorni non lavorativi.

## Congedi per i lavoratori genitori

Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia.

Per i genitori lavoratori con contratto a tempo determinato, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 105/2022. Gli istituti, che permettono l'astensione dal lavoro per la cura dei figli, sono elencati sotto per brevità.

- ✓ **Congedo di maternità obbligatorio:** è l'astensione obbligatoria della lavoratrice che si protrae per cinque mesi ed è retribuita al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità obbligatorio:** il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi (D. Lgs 30 giugno 2022 n. 105). E' retribuito al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità alternativo:** è l'astensione retribuita al 100% del lavoratore padre nei casi in cui è possibile fruirla in alternativa alla madre (Art. 28 D. Lgs n. 151/2001 modificato dall'art. 5 del D. Lgs. 80/2015).
- ✓ **Congedo parentale:** è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dal servizio. I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - ✓ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - ✓ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - ✓ per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto,

ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio;

- ✓ qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Assenze retribuite per malattia figlio o congedo per la malattia del figlio:**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Le assenze che ricadono nel periodo di età del figlio compresa fra tre e otto anni possono essere massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e non sono retribuite. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, a richiesta del genitore. Anche in tal caso, i cinque giorni spettanti ad un genitore non possono essere fruiti dall'altro.

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

Sono le ore che spettano giornalmente alla madre lavoratrice o al padre lavoratore, in alternativamente per assentarsi dal servizio finalizzate alla cura del figlio nel primo anno di vita (2 ore nel caso di giornata lavorativa di almeno 6 ore e 1 ora nel caso di giornata lavorativa di durata inferiore).

*Il/La Presidente del Consiglio regionale*

---

*Class. 04.05.01.*

Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico Consiglieri,  
Personale e Organizzazione

Loro sedi

**Oggetto: Comunicazione della proposta di stipulazione di un contratto a tempo determinato e pieno ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Presidente del Consiglio regionale pro-tempore, comunica la volontà di stipulare un contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinate e pieno, ai sensi della normativa in oggetto, con il/la sig/sig.ra

---

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014 n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Il/La Presidente*



**L.R. n. 39/1998**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO  
A TEMPO DETERMINATO E PIENO**

*Versione aggiornata a Ottobre 2022*





**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ e ha termine il \_\_\_\_\_

Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ cessazione dell'incarico del Presidente del Consiglio
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti gli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi.

Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali dell'Ufficio di Comunicazione del Presidente del Consiglio regionale del Piemonte, siti in via Alfieri n.15.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì. Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal componente dell'Ufficio di Presidenza di riferimento.

## **Art. 6**

*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Gli uffici del Consiglio regionale forniscono il supporto tecnico necessario per la stipulazione e la gestione dei singoli contratti del personale ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge regionale 39/1998.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

## **Art. 7**

*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

## **Art. 8**

*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Il dipendente si impegna a svolgere le attività e le funzioni di cui ai precedenti articoli a tempo pieno e con impegno esclusivo. Trovano applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.

**Art. 9**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – uffici di Comunicazione.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (Ue) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla Intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

---

*(Il/La Presidente del Consiglio regionale)*

---

*(Il/La dipendente)*

**SCHEDA INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N.152 COSI' COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104.**

**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.R. 1° dicembre 1998, n. 39 "Norme sull'organizzazione degli uffici di comunicazione e sull'ordinamento del personale assegnato".**

**La programmazione dell'orario di lavoro**

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su cinque giorni. La giornata lavorativa dal lunedì al giovedì è minimo di 6,30 ore e massimo di 8,00 ore, mentre il venerdì è minimo di 4 ore lavorative e massimo di 8,00 ore. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi e le necessità di conciliazione del personale l'orario prevede una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00 e un'organizzazione del lavoro flessibile nella settimana, con un giorno di compensazione dell'orario settimanale nella giornata del venerdì (minimo 4 ore di lavoro – massimo 8 ore di lavoro) fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali.

Eventuali eccedenze orarie, che superino il limite settimanale contrattualizzato (oltre le 36 ore settimanali ed entro le 48 ore settimanali), sono gestibili con la flessibilità oraria giornaliera (recuperi e compensazioni di orario).

Anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito nel presente contratto.

**La durata del congedo per ferie**

Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito e tale periodo, in caso di richiesta, va goduto per almeno due settimane consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro il mese di aprile, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 26 giorni stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 giorni.

Al personale con rapporto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **Principali istituti retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale**

I dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato a tempo pieno, in servizio presso gli Uffici di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza, in ragione della relativa durata del contratto di lavoro, hanno diritto ad alcuni permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali dal CCNL Funzioni Locali e dalle leggi nazionali applicate ai lavoratori medesimi.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno in materia di permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali.

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno.

Sono riportati di seguito i principali istituti previsti dalla legge e dal CCNL. La tipologia e la disponibilità dei permessi e dei congedi fruibili dal personale a tempo determinato sono determinate dalla durata del contratto di lavoro:

***Nel caso di rapporto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi*** oltre ai permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno, possono essere concessi i seguenti permessi:

- ✓ **Permessi retribuiti per motivi personali o familiari:** 18 ore di permesso retribuito nell'anno, fruibili su base sia oraria sia giornaliera.
- ✓ **Permessi per esami e concorsi:** 8 giorni retribuiti all'anno per la partecipazione a concorsi od esami per i giorni di svolgimento delle prove, come da certificazione attestante la relativa partecipazione.
- ✓ **Permessi per lutto familiare:** 3 giorni retribuiti per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.
- ✓ **Permessi per eventuali assenze stabiliti da specifiche disposizioni di legge (assistenza congiunto in grave disagio, permessi per disabilità e ai caregiver L.104/1992):** la fruizione di questi permessi e congedi retribuiti è subordinata alla presentazione all'amministrazione di richiesta del permesso, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente e di successiva idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal SSN e dagli organismi sanitari legali preposti a rilasciare le certificazioni del caso.
- ✓ **Congedo matrimoniale:** il dipendente ha diritto ad un periodo di assenza di 15 giorni retribuiti consecutivi in occasione del matrimonio oppure dell'unione civile, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui si è verificato l'evento.
- ✓ **Congedo giornaliero retribuito per donazione sangue e midollo osseo:** la fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera.

***Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato dalla durata inferiore ai sei***

**mesi** possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno e solo i permessi retribuiti per matrimonio, lutto, assistenza congiunta in condizioni di grave disagio, permessi per disabilità e per i caregiver.

### **Assenze per malattia e per visita medica**

In caso di assenza per malattia, i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti dai criteri di cui all'articolo 36 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 che richiama l'articolo 5 del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il trattamento economico non può essere erogato oltre la cessazione del rapporto. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto.

Al personale con contratto di diritto privato a tempo pieno o parziale di durata non inferiore a sei mesi continuativi spettano 18 ore annuali retribuite per le visite specialistiche, per esami diagnostici e prestazioni specialistiche, fruibili sia su base giornaliera che oraria, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o privata attestante l'orario di presenza in studio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno circa il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico (intero e riduzioni).

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno, con la copertura anche dei giorni non lavorativi.

### **Congedi per i lavoratori genitori**

Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia.

Per i genitori lavoratori con contratto a tempo determinato, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 105/2022. Gli istituti, che permettono l'astensione dal lavoro per la cura dei figli, sono elencati sotto per brevità.

- ✓ **Congedo di maternità obbligatorio:** è l'astensione obbligatoria della lavoratrice che si protrae per cinque mesi ed è retribuita al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità obbligatorio:** il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi (D. Lgs 30 giugno 2022 n. 105). E' retribuito al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità alternativo:** è l'astensione retribuita al 100% del lavoratore padre nei casi in cui è possibile fruirla in alternativa alla madre (Art. 28 D. Lgs n. 151/2001 modificato dall'art. 5 del D. Lgs. 80/2015).
- ✓ **Congedo parentale:** è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dal servizio. I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - ✓ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- ✓ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- ✓ per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio;
- ✓ qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Assenze retribuite per malattia figlio o congedo per la malattia del figlio:**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Le assenze che ricadono nel periodo di età del figlio compresa fra tre e otto anni possono essere massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e non sono retribuite. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, a richiesta del genitore. Anche in tal caso, i cinque giorni spettanti ad un genitore non possono essere fruiti dall'altro.

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

Sono le ore che spettano giornalmente alla madre lavoratrice o al padre lavoratore, in alternativamente per assentarsi dal servizio finalizzate alla cura del figlio nel primo anno di vita (2 ore nel caso di giornata lavorativa di almeno 6 ore e 1 ora nel caso di giornata lavorativa di durata inferiore).



*Il/La Presidente del Consiglio regionale*

---

*Class. 04.05.01.*

Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico Consiglieri,  
Personale e Organizzazione

Loro sedi

**Oggetto: Comunicazione della proposta di stipula di un contratto a tempo determinato part –  
time ai sensi della legge regionale 1°dicembre 1998, n. 39.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Presidente del Consiglio regionale del Piemonte pro-tempore, comunica con la presente, la volontà di stipulare un contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinate part-time, ai sensi della normativa in oggetto, con il/la sig/sig.ra

---

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014 n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Il/La Presidente*

**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato part-time ai sensi  
della L.r. n. 39/1998**

**SCHEDA DI SINTESI**

**Normativa di riferimento:** Legge regionale 1° dicembre 1998 n. 39 "Norme sull'organizzazione degli uffici di comunicazione e sull'ordinamento del personale assegnato".

**Tipologia contrattuale:** contratto di diritto privato di lavoro subordinato a tempo determinato part - time, per l'Ufficio di comunicazione del Presidente del/della Consiglio regionale pro-tempore:

---

**Contraente:**

Nominativo: \_\_\_\_\_,  
nato/a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_),  
il \_\_\_\_\_,  
cod. fisc. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

  
residente a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)  
via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_  
domiciliato/a in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)  
via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_,  
num.tel. \_\_\_\_\_,  
indirizzo e-mail \_\_\_\_\_.  
in aspettativa da \_\_\_\_\_.

Il rapporto di lavoro ha come oggetto le seguenti attività:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il contratto è stipulato per il **periodo** dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Il **compenso** annuo, articolato su 13 mensilità posticipate, è fissato in euro: \_\_\_\_\_  
(in lettere: \_\_\_\_\_)  
al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente.

Il rapporto di lavoro ha la seguente articolazione oraria:

orizzontale dal lunedì al venerdì n. ore \_\_\_\_\_  verticale n. ore \_\_\_\_\_  
giorni settimanali \_\_\_\_\_

*(Dati tratti dal contratto)*

**L.R. n. 39/1998**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO A  
TEMPO DETERMINATO PART -TIME**

*Versione aggiornata a Ottobre 2022*

Premesso:

che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha provveduto con deliberazione n. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a determinare, su proposta del/della Presidente, le modalità ed il numero di personale da acquisire per l'Ufficio di comunicazione e le relative retribuzioni correlate alle funzioni da svolgere;

con la presente scrittura privata tra:

Il Consiglio regionale del Piemonte, rappresentato dal/dalla Presidente pro-tempore domiciliato/a ai fini del presente contratto presso la sede del Consiglio regionale, via Alfieri 15 - Torino,

E

il/la Signor/Signora \_\_\_\_\_ (di seguito  
denominato/a "dipendente") Cod. Fisc. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
residente in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)  
via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_  
domiciliato/a in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)  
via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_

Vista la dichiarazione del dipendente, dalla quale emerge che lo stesso non ha alcun altro rapporto di lavoro subordinato;

oppure

Vista l'eventuale aspettativa concessa da  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

oppure

Considerando che lo stesso ha un rapporto di lavoro subordinato presso  
\_\_\_\_\_

(solo nel caso di part-time non superior al 50%)

**si conviene e si stipula quanto segue:**

**Art. 1**  
*(Assunzione e mansioni)*

Il Consiglio regionale del Piemonte, rappresentato dal Presidente del Consiglio regionale pro-tempore \_\_\_\_\_ assume a tempo determinato part-time, ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39, il dipendente per lo svolgimento delle seguenti attività, necessarie alle esigenze istituzionali dell'ufficio di Comunicazione del/della Presidente del Consiglio regionale:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ e ha termine il \_\_\_\_\_

Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ cessazione dell'incarico del Presidente del Consiglio;
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti gli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi.

Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali dell'Ufficio di Comunicazione del/della Presidente del Consiglio regionale del Piemonte, siti in via Alfieri n.15.

L'orario di lavoro è di \_\_\_\_ ore settimanali, l'articolazione oraria:

---

Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal componente dell'Ufficio di Presidenza di riferimento.

## **Art. 6**

*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Gli uffici del Consiglio regionale forniscono il supporto tecnico necessario per la stipulazione e la gestione dei singoli contratti del personale ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge regionale 39/1998.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

## **Art. 7**

*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

## **Art. 8**

*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Trova applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165. E' preclusa in ogni caso la possibilità per il dipendente di un concomitante impegno in attività che contrastino con il corretto adempimento delle proprie responsabilità e il pieno svolgimento dei propri compiti.

Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.

**Art. 9**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla Intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – uffici di Comunicazione.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (Ue) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla Intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(Il/La Presidente del Consiglio regionale)*

\_\_\_\_\_  
*(Il/La dipendente)*

**SCHEDA INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N.152 COSI' COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104.**

**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.R. 1° dicembre 1998, n. 39 “Norme sull’organizzazione degli uffici di comunicazione e sull’ordinamento del personale assegnato”.**

**La programmazione dell’orario di lavoro**

L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su cinque giorni. La giornata lavorativa dal lunedì al giovedì è minimo di 6,30 ore e massimo di 8,00 ore, mentre il venerdì è minimo di 4 ore lavorative e massimo di 8,00 ore. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi e le necessità di conciliazione del personale l’orario prevede una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00 e un’organizzazione del lavoro flessibile nella settimana, con un giorno di compensazione dell’orario settimanale nella giornata del venerdì (minimo 4 ore di lavoro – massimo 8 ore di lavoro) fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali.

Eventuali eccedenze orarie, che superino il limite settimanale contrattualizzato (oltre le 36 ore settimanali ed entro le 48 ore settimanali), sono gestibili con la flessibilità oraria giornaliera (recuperi e compensazioni di orario).

Anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00, fermo restando il rispetto dell’orario di lavoro definito nel presente contratto.

**La durata del congedo per ferie**

Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito e tale periodo, in caso di richiesta, va goduto per almeno due settimane consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro il mese di aprile, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell’anno successivo.

In caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell’anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 26 giorni stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 giorni.

Al personale con rapporto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.



Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **Principali istituti retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale**

I dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato a tempo pieno, in servizio presso gli uffici di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza, in ragione della relativa durata del contratto di lavoro, hanno diritto ad alcuni permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali dal CCNL Funzioni Locali e dalle leggi nazionali applicate ai lavoratori medesimi.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno in materia di permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali.

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno.

Sono riportati di seguito i principali istituti previsti dalla legge e dal CCNL. La tipologia e la disponibilità dei permessi e dei congedi fruibili dal personale a tempo determinato sono determinate dalla durata del contratto di lavoro:

***Nel caso di rapporto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi*** oltre ai permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno, possono essere concessi i seguenti permessi:

- ✓ **Permessi retribuiti per motivi personali o familiari:** 18 ore di permesso retribuito nell'anno, fruibili su base sia oraria sia giornaliera.
- ✓ **Permessi per esami e concorsi:** 8 giorni retribuiti all'anno per la partecipazione a concorsi od esami per i giorni di svolgimento delle prove, come da certificazione attestante la relativa partecipazione.
- ✓ **Permessi per lutto familiare:** 3 giorni retribuiti per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.
- ✓ **Permessi per eventuali assenze stabiliti da specifiche disposizioni di legge (assistenza congiunto in grave disagio, permessi per disabilità e ai caregiver L.104/1992):** la fruizione di questi permessi e congedi retribuiti è subordinata alla presentazione all'amministrazione di richiesta del permesso, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente e di successiva idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal SSN e dagli organismi sanitari legali preposti a rilasciare le certificazioni del caso.
- ✓ **Congedo matrimoniale:** il dipendente ha diritto ad un periodo di assenza di 15 giorni retribuiti consecutivi in occasione del matrimonio oppure dell'unione civile, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui si è verificato l'evento.
- ✓ **Congedo giornaliero retribuito per donazione sangue e midollo osseo:** la fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera.

***Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato dalla durata inferiore ai sei***

**mesi** possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno e solo i permessi retribuiti per matrimonio, lutto, assistenza congiunta in condizioni di grave disagio, permessi per disabilità e per i caregiver.

### **Assenze per malattia e per visita medica**

In caso di assenza per malattia, i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti dai criteri di cui all'articolo 36 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 che richiama l'articolo 5 del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il trattamento economico non può essere erogato oltre la cessazione del rapporto. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto.

Al personale con contratto di diritto privato a tempo pieno o parziale di durata non inferiore a sei mesi continuativi spettano 18 ore annuali retribuite per le visite specialistiche, per esami diagnostici e prestazioni specialistiche, fruibili sia su base giornaliera che oraria, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o privata attestante l'orario di presenza in studio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno circa il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico (intero e riduzioni).

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno, con la copertura anche dei giorni non lavorativi.

### **Congedi per i lavoratori genitori**

Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia.

Per i genitori lavoratori con contratto a tempo determinato, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 105/2022. Gli istituti, che permettono l'astensione dal lavoro per la cura dei figli, sono elencati sotto per brevità.

- ✓ **Congedo di maternità obbligatorio:** è l'astensione obbligatoria della lavoratrice che si protrae per cinque mesi ed è retribuita al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità obbligatorio:** il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi (D. Lgs 30 giugno 2022 n. 105). E' retribuito al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità alternativo:** è l'astensione retribuita al 100% del lavoratore padre nei casi in cui è possibile fruirla in alternativa alla madre (Art. 28 D. Lgs n. 151/2001 modificato dall'art. 5 del D. Lgs. 80/2015).
- ✓ **Congedo parentale:** è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dal servizio. I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - ✓ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- ✓ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- ✓ per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio;
- ✓ qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Assenze retribuite per malattia figlio o congedo per la malattia del figlio:**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Le assenze che ricadono nel periodo di età del figlio compresa fra tre e otto anni possono essere massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e non sono retribuite. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, a richiesta del genitore. Anche in tal caso, i cinque giorni spettanti ad un genitore non possono essere fruiti dall'altro.

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

Sono le ore che spettano giornalmente alla madre lavoratrice o al padre lavoratore, in alternativamente per assentarsi dal servizio finalizzate alla cura del figlio nel primo anno di vita (2 ore nel caso di giornata lavorativa di almeno 6 ore e 1 ora nel caso di giornata lavorativa di durata inferiore).

*Il/La Componente dell'Ufficio di Presidenza*

---

*Class. 04.05.01.*

Al/Alla Presidente del Consiglio Regionale del Piemonte

e, p.c., Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico Consiglieri,  
Personale e Organizzazione

Loro sedi

**Oggetto: Richiesta di stipulazione di un contratto a tempo determinato e pieno ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, componente dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale del Piemonte in qualità di \_\_\_\_\_, richiede la stipulazione di un contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, ai sensi della normativa in oggetto, con il/la sig/sig.ra \_\_\_\_\_

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014 n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni;
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Il/La Componente dell'Ufficio di Presidenza*

**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato e pieno ai sensi della  
L.r. n. 39/1998**

**SCHEDA DI SINTESI**

**Normativa di riferimento:** Legge regionale 1° dicembre 1998 n. 39 "Norme sull'organizzazione degli uffici di comunicazione e sull'ordinamento del personale assegnato".

**Tipologia contrattuale:** contratto di diritto privato di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno, per l'Ufficio di comunicazione del/della: \_\_\_\_\_

---

**Contraente:**

Nominativo: \_\_\_\_\_,

nato/a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_),

il \_\_\_\_\_,

cod. fisc.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

residente a \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)

via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_

domiciliato/a in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)

via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_,

num.tel. \_\_\_\_\_,

indirizzo e-mail \_\_\_\_\_.

in aspettativa da \_\_\_\_\_.

Il rapporto di lavoro ha come oggetto le seguenti attività:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il contratto è stipulato per il **periodo** dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Il **compenso** annuo, articolato su 13 mensilità posticipate, è fissato in euro: \_\_\_\_\_

(in lettere: \_\_\_\_\_)

al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente.

*(Dati tratti dal contratto)*

**L.R. n. 39/1998**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO  
A TEMPO DETERMINATO E PIENO**

*Versione aggiornata a Ottobre 2022*

*Premesso:*

che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha provveduto con deliberazione n. \_\_\_\_\_  
/ \_\_\_\_\_ a determinare, su proposta e dei/delle componenti l'Ufficio di Presidenza  
interessati, le modalità ed il numero di personale da acquisire per l'ufficio di comunicazione,  
degli uffici di comunicazione e le relative retribuzioni correlate alle funzioni da svolgere;

con la presente scrittura privata tra:

Il Presidente del Consiglio regionale pro-tempore \_\_\_\_\_  
domiciliato ai fini del presente contratto presso la sede del Consiglio regionale, via Alfieri 15 - Torino,

E

il/la Signor/Signora \_\_\_\_\_ (di seguito

denominato/a "dipendente") Cod. Fisc. 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

residente in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)

via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_

domiciliato/a in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)

via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_

**Vista** la dichiarazione del dipendente, dalla quale emerge che lo stesso non ha alcun altro rapporto  
di lavoro subordinato;

Oppure

**Vista** l'eventuale aspettativa concessa da

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**si conviene e si stipula quanto segue:**

#### Art. 1

*(Assunzione e mansioni)*

Il Consiglio regionale del Piemonte rappresentato dal/dalla Presidente pro-tempore assume a  
tempo determinato part-time, ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39, così come  
richiesto dal componente dell'UdP \_\_\_\_\_  
il dipendente per lo svolgimento delle seguenti attività, necessarie alle esigenze istituzionali dell'ufficio  
di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza/componente \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ e ha termine il \_\_\_\_\_

Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ cessazione dell'incarico del Presidente del Consiglio o del componente dell'Ufficio di Presidenza di riferimento;
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti gli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi.

Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali dell'Ufficio di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza - componente \_\_\_\_\_, siti in via Alfieri n.15.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì. Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal componente dell'Ufficio di Presidenza di riferimento.



## **Art. 6**

*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Gli uffici del Consiglio regionale forniscono il supporto tecnico necessario per la stipulazione e la gestione dei singoli contratti del personale ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge regionale 39/1998.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

## **Art. 7**

*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

## **Art. 8**

*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Il dipendente si impegna a svolgere le attività e le funzioni di cui ai precedenti articoli a tempo pieno e con impegno esclusivo. Trovano applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.

**Art. 9**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – uffici di Comunicazione.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (Ue) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla Intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(Il/La Presidente del Consiglio regionale)*

\_\_\_\_\_  
*(Il/La dipendente)*

*Il/La Componente dell'Ufficio di Presidenza*

---

*Class. 04.05.01.*

Al/Alla Presidente del Consiglio Regionale del Piemonte

e, p.c., Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico Consiglieri,  
Personale e Organizzazione  
Loro sedi

**Oggetto: Richiesta di stipulazione di un contratto a tempo determinato part-time ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, componente dell'Ufficio di  
Presidenza del Consiglio regionale del Piemonte in qualità di  
richiede la stipulazione di un contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, ai sensi della normativa  
in oggetto, con il/la sig/sig.ra \_\_\_\_\_

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014 n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino, \_\_\_\_\_

*Il/La Componente dell'Ufficio di Presidenza*



**L.R. n. 39/1998**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO A  
TEMPO DETERMINATO PART -TIME**

*Versione aggiornata a Ottobre 2022*

Premesso:

che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha provveduto con deliberazione n. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a determinare, su proposta dei/delle componenti dell'Ufficio di Presidenza interessati, le modalità ed il numero di personale da acquisire per l'ufficio di comunicazione e le relative retribuzioni correlate alle funzioni da svolgere;

con la presente scrittura privata tra:

Il Presidente del Consiglio regionale pro-tempore \_\_\_\_\_  
domiciliato ai fini del presente contratto presso la sede del Consiglio regionale, via Alfieri 15 - Torino,

E

il/la Signor/Signora \_\_\_\_\_ (di seguito  
denominato/a "dipendente") Cod. Fisc. \_\_\_\_\_

nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

residente in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)

via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_

domiciliato/a in \_\_\_\_\_ (prov. \_\_\_\_\_)

via/corso \_\_\_\_\_ c.a.p. \_\_\_\_\_

**Vista** la dichiarazione del dipendente, dalla quale emerge che lo stesso non ha alcun altro rapporto di lavoro subordinato;

oppure

**Vista** l'eventuale aspettativa concessa da \_\_\_\_\_

oppure

Considerando che lo stesso ha un rapporto di lavoro subordinato presso \_\_\_\_\_

(solo nel caso di part-time non superior al 50%)

**si conviene e si stipula quanto segue:**

### **Art. 1**

*(Assunzione e mansioni)*

Il Consiglio regionale del Piemonte rappresentato dal/dalla Presidente pro-tempore assume a tempo determinato part-time, ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39, così come richiesto dal componente dell'UdP \_\_\_\_\_  
il dipendente per lo svolgimento delle seguenti attività, necessarie alle esigenze istituzionali dell'ufficio di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza/componente \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ e ha termine il \_\_\_\_\_

Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ cessazione dell'incarico del Presidente del Consiglio o del componente dell'Ufficio di Presidenza di riferimento;
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti gli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi.

Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali dell'Ufficio di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza - componente \_\_\_\_\_, siti in via Alfieri n.15.

L'orario di lavoro è di \_\_\_\_\_ ore settimanali, l'articolazione oraria:

---

Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal componente dell'Ufficio di Presidenza di riferimento.

## **Art. 6**

*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Gli uffici del Consiglio regionale forniscono il supporto tecnico necessario per la stipulazione e la gestione dei singoli contratti del personale ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge regionale 39/1998.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

## **Art. 7**

*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

## **Art. 8**

*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Trova applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165. E' preclusa in ogni caso la possibilità per il dipendente di un concomitante impegno in attività che contrastino con il corretto adempimento delle proprie responsabilità e il pieno svolgimento dei propri compiti.

Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.



**Art. 9**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla Intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – uffici di Comunicazione.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (Ue) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

---

*(Il/La Presidente del Consiglio regionale)*

---

*(Il/La dipendente)*

**SCHEDA INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N.152 COSI' COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104.**

**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.R. 1° dicembre 1998, n. 39 “Norme sull’organizzazione degli uffici di comunicazione e sull’ordinamento del personale assegnato”.**

**La programmazione dell’orario di lavoro**

L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su cinque giorni. La giornata lavorativa dal lunedì al giovedì è minimo di 6,30 ore e massimo di 8,00 ore, mentre il venerdì è minimo di 4 ore lavorative e massimo di 8,00 ore. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi e le necessità di conciliazione del personale l’orario prevede una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00 e un’organizzazione del lavoro flessibile nella settimana, con un giorno di compensazione dell’orario settimanale nella giornata del venerdì (minimo 4 ore di lavoro – massimo 8 ore di lavoro) fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali.

Eventuali eccedenze orarie, che superino il limite settimanale contrattualizzato (oltre le 36 ore settimanali ed entro le 48 ore settimanali), sono gestibili con la flessibilità oraria giornaliera (recuperi e compensazioni di orario).

Anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00, fermo restando il rispetto dell’orario di lavoro definito nel presente contratto.

**La durata del congedo per ferie**

Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito e tale periodo, in caso di richiesta, va goduto per almeno due settimane consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro il mese di aprile, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell’anno successivo.

In caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell’anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 26 giorni stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 giorni.

Al personale con rapporto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **Principali istituti retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale**

I dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato a tempo pieno, in servizio presso gli Uffici di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza, in ragione della relativa durata del contratto di lavoro, hanno diritto ad alcuni permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali dal CCNL Funzioni Locali e dalle leggi nazionali applicate ai lavoratori medesimi.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno in materia di permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali.

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno.

Sono riportati di seguito i principali istituti previsti dalla legge e dal CCNL. La tipologia e la disponibilità dei permessi e dei congedi fruibili dal personale a tempo determinato sono determinate dalla durata del contratto di lavoro:

***Nel caso di rapporto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi*** oltre ai permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno, possono essere concessi i seguenti permessi:

- ✓ **Permessi retribuiti per motivi personali o familiari:** 18 ore di permesso retribuito nell'anno, fruibili su base sia oraria sia giornaliera.
- ✓ **Permessi per esami e concorsi:** 8 giorni retribuiti all'anno per la partecipazione a concorsi od esami per i giorni di svolgimento delle prove, come da certificazione attestante la relativa partecipazione.
- ✓ **Permessi per lutto familiare:** 3 giorni retribuiti per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.
- ✓ **Permessi per eventuali assenze stabiliti da specifiche disposizioni di legge (assistenza congiunto in grave disagio, permessi per disabilità e ai caregiver L.104/1992):** la fruizione di questi permessi e congedi retribuiti è subordinata alla presentazione all'amministrazione di richiesta del permesso, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente e di successiva idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal SSN e dagli organismi sanitari legali preposti a rilasciare le certificazioni del caso.
- ✓ **Congedo matrimoniale:** il dipendente ha diritto ad un periodo di assenza di 15 giorni retribuiti consecutivi in occasione del matrimonio oppure dell'unione civile, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui si è verificato l'evento.
- ✓ **Congedo giornaliero retribuito per donazione sangue e midollo osseo:** la fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera.

***Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato dalla durata inferiore ai sei***

**mesi** possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno e solo i permessi retribuiti per matrimonio, lutto, assistenza congiunta in condizioni di grave disagio, permessi per disabilità e per i caregiver.

### **Assenze per malattia e per visita medica**

In caso di assenza per malattia, i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti dai criteri di cui all'articolo 36 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 che richiama l'articolo 5 del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il trattamento economico non può essere erogato oltre la cessazione del rapporto. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto.

Al personale con contratto di diritto privato a tempo pieno o parziale di durata non inferiore a sei mesi continuativi spettano 18 ore annuali retribuite per le visite specialistiche, per esami diagnostici e prestazioni specialistiche, fruibili sia su base giornaliera che oraria, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o privata attestante l'orario di presenza in studio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno circa il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico (intero e riduzioni).

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno, con la copertura anche dei giorni non lavorativi.

### **Congedi per i lavoratori genitori**

Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia.

Per i genitori lavoratori con contratto a tempo determinato, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 105/2022. Gli istituti, che permettono l'astensione dal lavoro per la cura dei figli, sono elencati sotto per brevità.

- ✓ **Congedo di maternità obbligatorio:** è l'astensione obbligatoria della lavoratrice che si protrae per cinque mesi ed è retribuita al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità obbligatorio:** il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi (D. Lgs 30 giugno 2022 n. 105). E' retribuito al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità alternativo:** è l'astensione retribuita al 100% del lavoratore padre nei casi in cui è possibile fruirla in alternativa alla madre (Art. 28 D. Lgs n. 151/2001 modificato dall'art. 5 del D. Lgs. 80/2015).
- ✓ **Congedo parentale:** è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dal servizio. I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - ✓ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- ✓ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- ✓ per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio;
- ✓ qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Assenze retribuite per malattia figlio o congedo per la malattia del figlio:**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Le assenze che ricadono nel periodo di età del figlio compresa fra tre e otto anni possono essere massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e non sono retribuite. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, a richiesta del genitore. Anche in tal caso, i cinque giorni spettanti ad un genitore non possono essere fruiti dall'altro.

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

Sono le ore che spettano giornalmente alla madre lavoratrice o al padre lavoratore, in alternativamente per assentarsi dal servizio finalizzate alla cura del figlio nel primo anno di vita (2 ore nel caso di giornata lavorativa di almeno 6 ore e 1 ora nel caso di giornata lavorativa di durata inferiore).

*Il/La Presidente del Consiglio regionale*

---

*Class. 04.05.01.*

Al/Alla Responsabile della Direzione  
Amministrazione, Personale, Sistemi  
informativi e Organismi di garanzia  
Settore Trattamento economico Consiglieri,  
Personale e Organizzazione

Loro sedi

**Oggetto: Comunicazione della proposta di stipulazione di un contratto a tempo determinato e pieno ai sensi della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39, dell'articolo 7 della Legge 7 giugno 2000, n.150 e dell'articolo 12 della Legge regionale 26 ottobre 2009, n.25.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Presidente del Consiglio regionale pro-tempore, comunica la volontà di stipulare un contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinate e pieno, ai sensi della normativa in oggetto, con il/la sig/sig.ra

---

Si allegano:

- o scheda di sintesi;
- o 3 copie del contratto;
- o curriculum vitae;
- o (mod.01) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (generale);
- o (mod.02) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione al limite previsto dall'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014 n. 66 convertito dall'art. 1 comma 1 della legge 23 giugno 2014 n. 89;
- o (mod.03) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà sul servizio prestato presso altre amministrazioni
- o (mod.04) dichiarazione detrazioni di imposta;
- o (mod.05) comunicazione coordinate bancarie;
- o copia di documento di identità;
- o copia del tesserino codice fiscale o tessera sanitaria.

Torino \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Il/La Presidente*



**L.R. n. 39/1998**  
**L. n. 150/2000**  
**L.R. n. 25/2009**

**CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO A TEMPO DETERMINATO E PIENO**  
**PER IL PORTAVOCE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE**

*Versione aggiornata a Ottobre 2022*





**Art. 2**  
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto decorre dal \_\_\_\_\_ e ha termine il \_\_\_\_\_  
Il contratto può essere risolto da entrambe le parti in qualsiasi momento oltre che per giustificato motivo, anche a causa del venir meno del rapporto fiduciario, sulla base di una adeguata motivazione. Il rapporto contrattuale si risolve comunque nei seguenti casi:

- ✓ scadenza ordinaria ed anticipata della legislatura;
- ✓ cessazione dell'incarico del Presidente del Consiglio
- ✓ violazioni delle prescrizioni inerenti gli obblighi di condotta definiti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

**Art. 3**  
*(Trattamento economico)*

Il trattamento economico onnicomprensivo, quantificato sulla base dei parametri di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 bis della legge regionale n. 20 del 17 dicembre 2018, corrisposto in mensilità posticipate, è pari a euro \_\_\_\_\_ (in lettere: \_\_\_\_\_/00) annui lordi.  
Non sono riconosciute voci accessorie o benefit di alcun tipo.

**Art. 4**  
*(Sede e orario di lavoro)*

La sede di lavoro è a Torino, presso i locali dell'Ufficio di Comunicazione del Presidente del Consiglio regionale del Piemonte, siti in via Alfieri n.15.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì. Il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura di assegnazione ed all'espletamento delle funzioni affidate.

**Art. 5**  
*(Diritto alla formazione)*

Il dipendente usufruisce della formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008 organizzata dagli uffici del Consiglio regionale. Il dipendente può altresì usufruire della formazione organizzata dal Consiglio regionale. La partecipazione è autorizzata dal Presidente del Consiglio regionale.

## **Art. 6**

*(Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi)*

Gli uffici del Consiglio regionale forniscono il supporto tecnico necessario per la stipulazione e la gestione dei singoli contratti del personale ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge regionale 39/1998.

Il dipendente viene iscritto, ai fini pensionistici, assistenziali e del trattamento di fine rapporto, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. A tal fine gli uffici del Consiglio regionale effettuano le relative trattenute nella misura prevista dalla legislazione nazionale vigente.

In materia di trattamento di fine rapporto trova applicazione quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile che sarà erogato direttamente dall'INPS secondo le forme ed i tempi previsti per i dipendenti del comparto funzioni locali.

Il Consiglio regionale versa all'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro i contributi assistenziali necessari per garantire l'assicurazione del lavoratore in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o invalidità.

## **Art. 7**

*(Congedi retribuiti e non retribuiti)*

Il dipendente ha diritto di usufruire annualmente delle giornate di ferie, della giornata del Santo patrono e di permessi retribuiti o non retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, come dettagliato dalla scheda informativa, allegata al presente contratto.

## **Art. 8**

*(Doveri del dipendente)*

Il dipendente si impegna a svolgere le attività descritte all'articolo 1, oltre a ogni altra funzione a queste connessa o assimilabile per capacità professionale, conoscenze preliminari ed esperienza e, in via complementare e non prevalente, operazioni a diverso contenuto professionale che integrano e completano le funzioni assegnate.

Nell'esercizio delle proprie funzioni egli è tenuto al rispetto dei principi di legalità, efficienza, efficacia, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Il dipendente si impegna a svolgere le attività e le funzioni di cui ai precedenti articoli a tempo pieno e con impegno esclusivo. Trovano applicazione, per tutta la durata dell'incarico, l'articolo 53 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Al dipendente si applicano gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale, presente sulla Intranet e sul sito Internet del Consiglio regionale del Piemonte.

Il dipendente si impegna a non qualificarsi quale dipendente del Consiglio regionale per l'attività svolta in relazione al presente contratto.

**Art. 9**  
*(Clausole finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda alle disposizioni del CCNL del comparto Funzioni Locali, alla disciplina del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, alle disposizioni del Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile, in quanto compatibili.

Il presente contratto non può in nessun caso essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione regionale, è esente da bollo (articolo 25 dell'Allegato B – Tabella, del D.P.R. 26/10/1972, n. 642) e non è soggetto a registrazione (articolo 10 della Tabella di cui al D.P.R. 26/04/1986, n. 131).

La tenuta e la conservazione della documentazione presentata dal dipendente per la stipulazione del presente contratto sono soggette alle previsioni di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

L'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 nonché del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, come modificato ed integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, è disponibile sulla intranet del Consiglio regionale, alla voce Modulistica Personale – uffici di Comunicazione.

Con la sottoscrizione del presente contratto il dipendente dichiara di aver preso conoscenza della scheda informativa, predisposta ai sensi del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 “Attuazione della direttiva (Ue) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” ed allegata al presente contratto, del documento “*Norme comportamentali e prescrizioni di esercizio. Estratto dal piano di emergenza interno*” e della dispensa informativa sui rischi a cui sono esposti i lavoratori che utilizzano abitualmente il videoterminale, disponibili sulla Intranet del Consiglio regionale alla sezione *servizi-sicurezza luoghi di lavoro-materiale formativo* ed inviate al dipendente unitamente a tutta la documentazione contrattuale.

Il dipendente dichiara altresì di conoscere ed accettare i richiamati obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento del personale del Consiglio regionale.

Letto, approvato e sottoscritto in Torino, \_\_\_\_\_

---

*(Il/La Presidente del Consiglio regionale)*

---

*(Il/La dipendente)*

**SCHEDA INFORMATIVA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 26 MAGGIO 1997, N.152 COSI' COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 27 GIUGNO 2022, N. 104.**

**Contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato ai sensi della L.R. 1° dicembre 1998, n. 39 “Norme sull’organizzazione degli uffici di comunicazione e sull’ordinamento del personale assegnato”.**

**La programmazione dell’orario di lavoro**

L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su cinque giorni. La giornata lavorativa dal lunedì al giovedì è minimo di 6,30 ore e massimo di 8,00 ore, mentre il venerdì è minimo di 4 ore lavorative e massimo di 8,00 ore. Al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi e le necessità di conciliazione del personale l’orario prevede una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00 e un’organizzazione del lavoro flessibile nella settimana, con un giorno di compensazione dell’orario settimanale nella giornata del venerdì (minimo 4 ore di lavoro – massimo 8 ore di lavoro) fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali.

Eventuali eccedenze orarie, che superino il limite settimanale contrattualizzato (oltre le 36 ore settimanali ed entro le 48 ore settimanali), sono gestibili con la flessibilità oraria giornaliera (recuperi e compensazioni di orario).

Anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista una flessibilità oraria in entrata dalle ore 8,00 alle ore 10,00, fermo restando il rispetto dell’orario di lavoro definito nel presente contratto.

**La durata del congedo per ferie**

Il dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito e tale periodo, in caso di richiesta, va goduto per almeno due settimane consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro il mese di aprile, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell’anno successivo.

In caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell’anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale di 26 giorni stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 giorni.

Al personale con rapporto di lavoro di diritto privato a tempo determinato, con orario di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **Principali istituti retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e dalla normativa contrattuale**

I dipendenti a tempo determinato con contratto di diritto privato a tempo pieno, in servizio presso gli Uffici di Comunicazione dell'Ufficio di Presidenza, in ragione della relativa durata del contratto di lavoro, hanno diritto ad alcuni permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali dal CCNL Funzioni Locali e dalle leggi nazionali applicate ai lavoratori medesimi.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno in materia di permessi e congedi previsti per i dipendenti regionali.

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno.

Sono riportati di seguito i principali istituti previsti dalla legge e dal CCNL. La tipologia e la disponibilità dei permessi e dei congedi fruibili dal personale a tempo determinato sono determinate dalla durata del contratto di lavoro:

***Nel caso di rapporto a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi*** oltre ai permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno, possono essere concessi i seguenti permessi:

- ✓ **Permessi retribuiti per motivi personali o familiari:** 18 ore di permesso retribuito nell'anno, fruibili su base sia oraria sia giornaliera.
- ✓ **Permessi per esami e concorsi:** 8 giorni retribuiti all'anno per la partecipazione a concorsi od esami per i giorni di svolgimento delle prove, come da certificazione attestante la relativa partecipazione.
- ✓ **Permessi per lutto familiare:** 3 giorni retribuiti per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.
- ✓ **Permessi per eventuali assenze stabiliti da specifiche disposizioni di legge (assistenza congiunto in grave disagio, permessi per disabilità e ai caregiver L.104/1992):** la fruizione di questi permessi e congedi retribuiti è subordinata alla presentazione all'amministrazione di richiesta del permesso, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa vigente e di successiva idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal SSN e dagli organismi sanitari legali preposti a rilasciare le certificazioni del caso.
- ✓ **Congedo matrimoniale:** il dipendente ha diritto ad un periodo di assenza di 15 giorni retribuiti consecutivi in occasione del matrimonio oppure dell'unione civile, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui si è verificato l'evento.
- ✓ **Congedo giornaliero retribuito per donazione sangue e midollo osseo:** la fruizione dei permessi è subordinata alla presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera.

***Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo determinato dalla durata inferiore ai sei***

**mesi** possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi all'anno e solo i permessi retribuiti per matrimonio, lutto, assistenza congiunta in condizioni di grave disagio, permessi per disabilità e per i caregiver.

### **Assenze per malattia e per visita medica**

In caso di assenza per malattia, i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti dai criteri di cui all'articolo 36 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 che richiama l'articolo 5 del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il trattamento economico non può essere erogato oltre la cessazione del rapporto. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto.

Al personale con contratto di diritto privato a tempo pieno o parziale di durata non inferiore a sei mesi continuativi spettano 18 ore annuali retribuite per le visite specialistiche, per esami diagnostici e prestazioni specialistiche, fruibili sia su base giornaliera che oraria, previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura pubblica o privata attestante l'orario di presenza in studio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono applicati gli stessi principi e criteri stabiliti dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge valide per il personale a tempo determinato con orario di lavoro a tempo pieno circa il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico (intero e riduzioni).

Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale verticale si applicano i medesimi istituti, ma in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nella settimana/nell'anno, con la copertura anche dei giorni non lavorativi.

### **Congedi per i lavoratori genitori**

Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti in materia.

Per i genitori lavoratori con contratto a tempo determinato, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001, come modificato e integrato dal D. Lgs. 105/2022. Gli istituti, che permettono l'astensione dal lavoro per la cura dei figli, sono elencati sotto per brevità.

- ✓ **Congedo di maternità obbligatorio:** è l'astensione obbligatoria della lavoratrice che si protrae per cinque mesi ed è retribuita al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità obbligatorio:** il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi (D. Lgs 30 giugno 2022 n. 105). E' retribuito al 100%.
- ✓ **Congedo di paternità alternativo:** è l'astensione retribuita al 100% del lavoratore padre nei casi in cui è possibile fruirla in alternativa alla madre (Art. 28 D. Lgs n. 151/2001 modificato dall'art. 5 del D. Lgs. 80/2015).
- ✓ **Congedo parentale:** è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore dal servizio. I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
  - ✓ alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- ✓ al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- ✓ per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio;
- ✓ qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Assenze retribuite per malattia figlio o congedo per la malattia del figlio:**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro con retribuzione al 100% per i primi 30 giorni per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Le assenze che ricadono nel periodo di età del figlio compresa fra tre e otto anni possono essere massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e non sono retribuite. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, a richiesta del genitore. Anche in tal caso, i cinque giorni spettanti ad un genitore non possono essere fruiti dall'altro.

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

Sono le ore che spettano giornalmente alla madre lavoratrice o al padre lavoratore, in alternativamente per assentarsi dal servizio finalizzate alla cura del figlio nel primo anno di vita (2 ore nel caso di giornata lavorativa di almeno 6 ore e 1 ora nel caso di giornata lavorativa di durata inferiore).



**Delibera n. 216/2022 - Cl. 4.5.1**

**Oggetto:** DETERMINAZIONE MODALITÀ E NUMERO DELLE UNITÀ DI PERSONALE DA ACQUISIRE PRESSO L'UFFICIO DI COMUNICAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE FRANCESCO GRAGLIA. FUNZIONI E RELATIVA RETRIBUZIONE (L.R. N. 39/1998, ART. 1, COMMA 7). (CM/FMT)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

**O M I S S I S**

DETERMINAZIONE MODALITÀ E NUMERO DELLE UNITÀ DI PERSONALE DA ACQUISIRE PRESSO L'UFFICIO DI COMUNICAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE FRANCESCO GRAGLIA. FUNZIONI E RELATIVA RETRIBUZIONE (L.R. N. 39/1998, ART. 1, COMMA 7). (CM/FMT)

**O M I S S I S**

**Delibera n. 217/2022 - Cl. 1.20.2**

**Oggetto:** DIREZIONE PROCESSO LEGISLATIVO E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE. APPROVAZIONE ORGANIZZAZIONE PARTECIPATA, AI SENSI DEI CRITERI APPROVATI CON DUP N. 202/2021, DELL'INIZIATIVA "APPLERUN 2022" IN COLLABORAZIONE CON L'ASSOCIAZIONE APPLERUN TEAM ASD. (FF/MR)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

### **O M I S S I S**

DIREZIONE PROCESSO LEGISLATIVO E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE. APPROVAZIONE ORGANIZZAZIONE PARTECIPATA, AI SENSI DEI CRITERI APPROVATI CON DUP N. 202/2021, DELL'INIZIATIVA "APPLERUN 2022" IN COLLABORAZIONE CON L'ASSOCIAZIONE APPLERUN TEAM ASD. (FF/MR)

Vista la legge regionale 14 gennaio 1977, n. 6 "Norme per l'organizzazione e la partecipazione a convegni, congressi ed altre manifestazioni, per l'adesione ad Enti ed Associazioni e per l'acquisto di documentazione di interesse storico ed artistico";

Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 202/2021 "Criteri e modalità per l'organizzazione e la partecipazione ad iniziative e manifestazioni istituzionali e culturali e per la concessione di patrocinii in attuazione della legge regionale 14 gennaio 1977, n. 6, di cui alla DUP 197/2020. Modificazioni all'articolato e approvazione del nuovo testo coordinato";

Viste le note prot. n. 00019720 del 12/10/2022 e n. 00020812 del 26/10/2022 con le quali l'associazione Applerun Team asd, con sede in Via Pinerolo 98, Cavour (TO), CF 94566260017, ha richiesto al Consiglio regionale l'organizzazione partecipata dell'iniziativa "Applerun 2022" che si svolgerà il 1° novembre 2022;

Rilevato che la manifestazione, gara di corsa su strada di 10 km giunta alla sua quindicesima edizione, definita la corsa delle mele, vedrà la partecipazione di circa 1.500 concorrenti tra agonisti e camminatori;

Atteso che la corsa si svolgerà attorno alla Rocca di Cavour passando per il centro del paese e si concluderà in piazza Sforzini, dove avverranno le premiazioni alla presenza delle autorità e di personalità del mondo dello sport;

Rilevato che l'evento sportivo sarà abbinato a un momento di promozione della specialità enogastronomica tipica della zona, poiché i premi ai partecipanti consisteranno in sacchi delle varietà di mele tipiche della zona di Cavour;

Considerato che tra i concorrenti e tra gli invitati alle premiazioni figurano importanti atleti italiani e stranieri, specialisti del fondo e del mezzofondo;

Atteso che, visto il successo delle precedenti edizioni, Cavour intende candidarsi ad ospitare il Campionato italiano dei 10 chilometri su strada;

Vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 166/2020, che ha istituito gli Stati generali per la prevenzione e il benessere, quale trasformazione dei preesistenti Stati generali dello sport e del benessere e quale luogo di confronto e di promozione delle attività delle realtà piemontesi che operano a prevenzione e salvaguardia della tutela e del benessere delle persone;

Accertato che l'iniziativa, pur non prevista dalle proposte operative approvate con DUP n. 46/2022, rientra sia nella tematica della promozione dei valori dello sport come strumento di tutela e prevenzione della salute pubblica che in quella della valorizzazione delle specialità enogastronomiche regionali;

Atteso che l'iniziativa persegue pertanto finalità in linea con gli obiettivi istituzionali del Consiglio regionale di sviluppo, promozione e valorizzazione dello sport e del territorio piemontese;

Visto l'articolo 3, comma 1, lettera b) dei Criteri approvati con DUP n. 202/2021;

Visto altresì il Capo II dei Criteri approvati con DUP n. 202/2021;

Preso atto dell'istruttoria tecnica (**Allegato A**) **allegata** alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, redatta dall'ufficio competente;

Valutato di approvare la partecipazione all'iniziativa sopradescritta;

Considerato di quantificare in € 5.100,00 le risorse finanziarie per la partecipazione del Consiglio regionale alla realizzazione dell'iniziativa "Applerun 2022" in collaborazione con l'associazione Applerun Team asd;

Preso infine atto della dichiarazione resa da parte dell'associazione Applerun Team asd, agli atti dell'Amministrazione, di assunzione della responsabilità gestionale e amministrativa, comprensiva del rispetto della normativa vigente in materia di pubblici spettacoli, pubblica sicurezza, ordine pubblico, sicurezza sul lavoro, regolarità e conformità degli impianti e degli allestimenti, nonché dell'ottenimento delle prescritte autorizzazioni, collaudi e permessi, che ricade pertanto, in via diretta ed esclusiva, sull'ente beneficiario e sui fornitori o partner da questo autonomamente individuati;

Atteso pertanto che la partecipazione e il sostegno finanziario del Consiglio regionale non comportano alcuna responsabilità in capo all'ente per l'organizzazione tecnica e logistica dell'evento in programma;

L'Ufficio di Presidenza, **unanime**,

## **DELIBERA**

1. di approvare la partecipazione del Consiglio regionale all'iniziativa "Applerun 2022" in collaborazione con l'associazione Applerun Team asd, con sede Via Pinerolo 98, Cavour (TO), CF 94566260017, per le motivazioni espresse in premessa e sulla base dell'istruttoria tecnica **allegata (Allegato A)** alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale, e di quantificare le risorse finanziarie per la partecipazione del Consiglio regionale in € 5.100,00;
  
2. di dare mandato alle strutture competenti di adottare gli atti amministrativi e procedere agli adempimenti organizzativi necessari e conseguenti.

**ISTRUTTORIA TECNICA - ORGANIZZAZIONE PARTECIPATA**

---

*Oggetto:* Appelrun 2022

---

*Soggetto Proponente* Applerun Team asd

---

	Valutazione	Note / motivazione
Finalità di lucro dell'ente	No	Art. 2 Statuto
Affidabilità ente proponente	SI	

**Criteria di ammissibilità delle iniziative / eventi**

	Valutazione	Note / motivazioni
Coerenza con gli indirizzi programmatici formulati dall'Ufficio di Presidenza / coerenza con le finalità istitutive dell'organismo consultivo;	SI	
Rilevanza (locale, regionale, nazionale o internazionale) dell'iniziativa;	Regionale	
Valenza sia culturale sia formativa dell'iniziativa;	SI	
Impatto sull'immagine del Consiglio regionale / e dell'organismo consultivo;	SI	Positivo
Finalità di lucro dell'iniziativa	NO	

## Quadro finanziario dell'iniziativa / evento

Entrate	Importo	Importo richiesto
Risorse finanziarie richieste al Consiglio regionale		€ 5.100,00
Risorse proprie ente proponente	€ 2.000,00	
Altre entrate:		
Iscrizioni	€ 8.700,00	
<b>Totale Entrate</b>	<b>€ 10.700,00</b>	

Spese	Importo	Importo ammissibile	Ammissibilità - Nota
Noleggio strutture	€ 3.000,00	€ 3.000,00	ammissibile
Tnt Striscioni continui in bobina per metri 700 circa	€ 1.150,00	€ 1.150,00	ammissibile
Volantini n. 1500	€ 200,00	€ 200,00	ammissibile
Striscioni	€ 300,00	€ 300,00	ammissibile
Promozione su radio e giornali	€ 350,00	€ 350,00	ammissibile
Premi in buoni valore n. 39	€ 2.450,00	€ 0,00	non ammissibile
Pacchi gara saranno circa 800 × 1 totale di 7000 kg di mele + 600 kg di mele in premio	€ 3.950,00	€ 3.950,00	ammissibile
Viaggi n. 25 atleti	€ 600,00	€ 0,00	non ammissibile
Ingaggi n. 25 atleti top	€ 1.500,00	€ 0,00	non ammissibile
Sicurezza	€ 200,00	€ 200,00	ammissibile
Trasporto volontari 300 € vitto per 52 volontari 780 € alloggio 720	€ 1.800,00	€ 0,00	non ammissibile
Ambulanza e medico	€ 300,00	€ 300,00	ammissibile
<b>Totale Spese</b>	<b>€ 15.800,00</b>	<b>€ 9.450,00</b>	

	Valutazione	Note/motivazione
Congruità dei preventivi di spesa presentati	Si	

<i>Note ulteriori</i>	
-----------------------	--

Marisa Rodofile

---

*Redazione a cura di:*

Fabio Fossale

---

*Dirigente*

**Delibera n. 218/2022 - Cl. 2.7/11/2022 XI**

**Oggetto:** PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE DI INIZIATIVA DEI COMUNI DI GRUGLIASCO, BAVENO, CUREGGIO, MONGRANDO, NICHELINO E TORINO AVENTE AD OGGETTO "NORME PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEL GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO", PRESENTATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 75 DELLO STATUTO DELLA REGIONE PIEMONTE. ESAME DI RICEVIBILITÀ ED AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L.R. 4/1973. (SS/NL)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

#### **O M I S S I S**

PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE DI INIZIATIVA DEI COMUNI DI GRUGLIASCO, BAVENO, CUREGGIO, MONGRANDO, NICHELINO E TORINO AVENTE AD OGGETTO "NORME PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEL GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO", PRESENTATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 75 DELLO STATUTO DELLA REGIONE PIEMONTE. ESAME DI RICEVIBILITÀ ED AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L.R. 4/1973. (SS/NL)

Premesso che in data 16 settembre 2022 (prot. C.R. n. 18019/2022) è stata depositata presso la Presidenza del Consiglio regionale, ai sensi dell'art. 75 dello Statuto regionale e della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4 la proposta di legge regionale di iniziativa dei Comuni di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino e Torino avente ad oggetto "*Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico*";

Preso atto che, ai sensi dell'articolo 8, comma 3, della legge regionale 25/2006, in data 30 settembre 2022 la proposta di legge è stata trasmessa alla Commissione di garanzia per il parere di competenza;

Considerato che la Commissione di garanzia ha depositato il parere in data 26 ottobre 2022 (prot. C.R. n. 20820/2022);

Vista la relazione (prot. C.R. n. 19338/2022) della Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale – Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale, agli atti dell'Ufficio di Presidenza, che ha valutato i requisiti di ricevibilità della proposta di legge;

Considerato che la proposta di legge è da ritenersi ricevibile ai sensi degli articoli 1 e 6 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, in quanto:

- la proposta di legge è stata deliberata dai Consigli comunali di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino, Torino;



- la proposta è stata depositata e sottoscritta dal Sindaco del Comune di Grugliasco, a tal fine espressamente delegato con le deliberazioni dei succitati Consigli comunali;
- la proposta è costituita da un testo e da una relazione ed è accompagnata dai verbali di discussione consiliare dei Consigli comunali di Baveno, Grugliasco, Nichelino e Torino. Le deliberazioni degli altri Comuni risultano non essere state precedute da discussioni;
- sono stati designati con le deliberazioni dei Consigli comunali cinque componenti degli stessi per l'illustrazione della proposta alla competente commissione consiliare permanente;

Considerato che la proposta di legge risulta conforme all'art. 2 della legge regionale n. 4/1973 in quanto non riguarda leggi tributarie e di bilancio, leggi concernenti l'organizzazione degli Uffici regionali, lo stato giuridico, il trattamento economico ed il ruolo organico del personale;

Visto l'**allegato** parere della Commissione di garanzia n. 2/2022, che ha valutato ricevibile e ammissibile la proposta di legge;

Visto l'articolo 7, comma 1 della legge regionale n. 4/1973, che prevede che l'Ufficio di Presidenza decida all'unanimità dei presenti sulla ricevibilità ed ammissibilità della proposta di legge in relazione all'osservanza dei requisiti prescritti dalla medesima legge e che qualora l'unanimità non sia raggiunta delibere il Consiglio regionale;

Ritenuto, pertanto, di poter dichiarare ricevibile e ammissibile la predetta proposta di legge;

L'Ufficio di Presidenza, **unanime**,

## **DELIBERA**

1. di acquisire agli atti il parere n. 2/2022 della Commissione di garanzia, trasmesso in data 26 ottobre 2022;

2. di dichiarare ricevibile e ammissibile la proposta di legge regionale di iniziativa dei Comuni di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino e Torino avente ad oggetto "*Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico*", presentata, ai sensi dell'articolo 75 dello Statuto della Regione Piemonte, in data 16 settembre 2022.

Presidente Anna Mastromarino  
Componenti Marco Bellion  
Antonio Caputo  
Ugo Cavallera  
Maria Irma Ciaramella  
Riccardo de Caria

## PARERE n. 2/2022

La Commissione di garanzia, nella seduta del 20 ottobre 2022, presenti i componenti Anna Mastromarino (Presidente), Marco Bellion, Antonio Caputo, Ugo Cavallera, Maria Irma Ciaramella, Riccardo de Caria, sentito il relatore Riccardo de Caria, ha espresso all'unanimità il seguente parere.

1. Con lettera prot. CR n. 18925 del 30 settembre 2022, il Presidente del Consiglio regionale ha informato la Commissione di garanzia *“ai sensi e per gli effetti dell’articolo 8, comma 3, della legge regionale 26 luglio 2006, n. 25”* del deposito, presso la Presidenza del Consiglio regionale, in data 16 settembre 2022, di una proposta di legge regionale di iniziativa degli enti locali e di una proposta di iniziativa popolare, entrambe aventi ad oggetto *“Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico”*.

2. Spetta alla Commissione di garanzia dare il parere per la decisione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale sulla ricevibilità e ammissibilità delle proposte. Poiché hanno un identico testo, le due proposte possono essere oggetto di un unico parere.

3. In data 6 ottobre 2022, con nota prot. CR n. 19338, la Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale – Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale, ha trasmesso alla Commissione di garanzia le relazioni in merito alla verifica dei requisiti di ricevibilità previsti dalla legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4 *“Iniziativa popolare e degli enti locali e referendum abrogativo e consultivo”* delle due proposte di legge oggetto del presente parere.

4. La relazione relativa alla proposta di legge degli enti locali dà atto che:

- ❑ la proposta di legge è stata deliberata dai Consigli comunali di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino, Torino;
- ❑ la proposta è stata sottoscritta e depositata dal Sindaco del Comune di Grugliasco, a tal fine espressamente delegato con le deliberazioni dei succitati Consigli comunali;
- ❑ la proposta è costituita da un testo e da una relazione ed è accompagnata dai verbali di discussione consiliare dei Consigli comunali di Baveno, Grugliasco, Nichelino e Torino. Le deliberazioni degli altri due comuni risultano non essere state precedute da discussioni;
- ❑ sono stati designati con le deliberazioni dei Consigli comunali complessivamente cinque componenti degli stessi per l’illustrazione della proposta alla competente commissione consiliare permanente.

5. Con riguardo ai requisiti di ricevibilità delle proposte di legge di iniziativa degli enti locali di cui agli articoli 1 e 6 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, la proposta dei Comuni di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino e Torino è pertanto da ritenere ricevibile.

6. La relazione relativa alla proposta di legge di iniziativa popolare dà atto che:

- ❑ nel mese di marzo 2022, il comitato promotore della proposta di legge aveva depositato i fogli per la raccolta delle firme, per la vidimazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, come previsto dall'art. 3 della legge regionale 4/73; la vidimazione era avvenuta il 25 marzo 2022, data dalla quale decorreva il termine di 6 mesi previsto dal comma 4 del citato articolo 3 per la presentazione della proposta corredata dalle 8 mila firme necessarie;
- ❑ la proposta di legge, costituita dall'articolato e accompagnata dalla relazione illustrativa, è stata depositata il 16 settembre 2022 e pertanto entro il termine previsto;
- ❑ i primi tre sottoscrittori della proposta hanno dichiarato, al momento del deposito, che le firme raccolte sono n. 12.174, corredate dei relativi certificati attestanti l'iscrizione dei sottoscrittori nelle liste elettorali per l'elezione del Consiglio regionale e che le stesse sono state raccolte in n. 798 fogli vidimati;
- ❑ il Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale ha controllato le firme, per verificarne la validità, con riferimento ai requisiti dell'autenticazione e dell'iscrizione nelle liste elettorali per il Consiglio regionale del Piemonte dei sottoscrittori;
- ❑ sono state verificate e conteggiate n. 8.202 firme valide, dal momento che l'inserimento dei dati si è concluso, senza completarlo, al momento del raggiungimento del numero di firme necessario per la presentazione della proposta di legge.

7. Con riguardo ai requisiti di ricevibilità, previsti dagli articoli 1, 3, 4 e 5 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, la proposta di iniziativa popolare è pertanto da ritenere ricevibile.

8. La proposta di legge *“Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico”* non ha per oggetto una legge tributaria e di bilancio, né una legge riguardante l'organizzazione degli uffici regionali, lo stato giuridico, il trattamento economico e il ruolo organico del personale della Regione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge regionale n. 4/1973. Sotto tale profilo, pertanto, la proposta è da ritenersi ammissibile ai sensi del citato articolo. Peraltro, questa Commissione, con riferimento ai limiti entro i quali deve essere espresso il parere sull'ammissibilità, ha già più volte ritenuto di dover altresì verificare *“nel merito, se la proposta rispetta i limiti di cui all'art. 2 l.r. n. 4/1973, nonché gli altri limiti discendenti da fonti statutarie, non potendo l'iniziativa legislativa degli Enti Locali di cui all'art. 75 dello Statuto eccedere i limiti delle competenze regionali, né proporre norme incompatibili con lo Statuto”* (cfr. pareri n. 3/2010 e 1/2013). Come affermato al punto 5 del parere 1/2022, questa Commissione ritiene di dover altresì valutare l'esistenza di eventuali profili di manifesta illegittimità costituzionale o incompatibilità con i *“vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali”* (art. 117, comma 1, Cost.), attesa l'espressa prescrizione costituzionale che l'esercizio della potestà legislativa, anche regionale, avvenga nel rispetto di tali vincoli.

9. Ciò premesso, la Commissione rileva che la materia appare rientrare nella competenza del legislatore regionale, come confermato tra il resto dal fatto che le precedenti normative in argomento della Regione Piemonte, così come altre analoghe normative di altre Regioni, non sono mai state oggetto di censura da parte statale. D'altro canto, la normativa oggetto del presente parere appare contenuta entro gli ampi margini di discrezionalità del legislatore regionale. Essa pone infatti restrizioni alla libertà di iniziativa economica e al diritto di proprietà che, per quanto più stringenti rispetto alla disciplina attuale, appaiono senz'altro compatibili con la giurisprudenza costituzionale in argomento, nonché con quella della Corte di Giustizia dell'Ue e della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, in una logica di bilanciamento di tali diritti economici con altri principi che si ritiene ne giustifichino una proporzionata limitazione.

10. Nei termini specificati al punto 9, la Commissione ritiene pertanto ammissibili la proposta di legge regionale di iniziativa dei Comuni Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino e Torino e la proposta di iniziativa popolare, entrambe aventi ad oggetto "*Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico*".

Così deciso in Torino, nella sede del Consiglio regionale del Piemonte, il 20 ottobre 2022.

Anna Mastromarino  
(Presidente)  
(firmato in originale)

Riccardo de Caria  
(Estensore)  
(firmato in originale)

**Delibera n. 219/2022 - Cl. 2.7/12/2022 XI**

**Oggetto:** PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE DI INIZIATIVA POPOLARE AVENTE AD OGGETTO "NORME PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEL GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO", PRESENTATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 74 DELLO STATUTO DELLA REGIONE PIEMONTE. ESAME DI RICEVIBILITÀ ED AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L.R. 4/1973. (SS/NL)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

#### **O M I S S I S**

PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE DI INIZIATIVA POPOLARE AVENTE AD OGGETTO "NORME PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEL GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO", PRESENTATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 74 DELLO STATUTO DELLA REGIONE PIEMONTE. ESAME DI RICEVIBILITÀ ED AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L.R. 4/1973. (SS/NL)

Premesso che in data 16 settembre 2022 (prot. C.R. n. 18030/2022) è stata depositata presso la Presidenza del Consiglio regionale, ai sensi dell'art. 74 dello Statuto regionale e della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4 la proposta di legge regionale di iniziativa popolare avente ad oggetto "*Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico*";

Preso atto che, ai sensi dell'articolo 8, comma 3, della legge regionale 25/2006, la proposta di legge è stata trasmessa alla Commissione di garanzia per il parere di competenza in data 30 settembre 2022;

Considerato che la Commissione di garanzia ha depositato il parere in data 26 ottobre 2022 (prot. C.R. n. 20820/2022);

Vista la relazione prot. CR. n. 19338 del 6 ottobre 2022 della Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale – Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale, agli atti dell'Ufficio di Presidenza, che ha valutato i requisiti di ricevibilità della proposta di legge;

Considerato che la proposta di legge è da ritenersi ricevibile ai sensi degli articoli 1, 3, 4 e 5 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, in quanto:

- le firme dei proponenti sono state raccolte su fogli vidimati dall'Ufficio di Presidenza il 25 marzo 2022, data dalla quale decorreva il termine di 6 mesi previsto dall'art. 3, comma 4, della legge regionale n. 4/1973 per la presentazione della proposta corredata dalle 8 mila firme necessarie;

- la proposta di legge, costituita dall'articolato e accompagnata dalla relazione illustrativa, è stata depositata il 16 settembre 2022 e pertanto entro il termine previsto;
- i primi tre sottoscrittori della proposta hanno dichiarato, al momento del deposito, che le firme raccolte sono n. 12.174, corredate dei relativi certificati attestanti l'iscrizione dei sottoscrittori nelle liste elettorali per l'elezione del Consiglio regionale e che le stesse sono state raccolte in n. 798 fogli vidimati;
- il Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale ha controllato le firme, per verificarne la validità, con riferimento ai requisiti dell'autenticazione e dell'iscrizione nelle liste elettorali per il Consiglio regionale del Piemonte dei sottoscrittori;
- il controllo e il conteggio delle firme si è concluso, senza completarlo, non appena sono state raggiunte n. 8.202 firme valide, che integrano il numero di firme necessarie per la presentazione della proposta di legge;

Visto l'elenco delle firme valide trasmesso con la citata relazione prot. C.R. n. 19338 /2022;

Considerato che la proposta di legge risulta conforme all'art. 2 della legge regionale n. 4/1973 in quanto non riguarda leggi tributarie e di bilancio, leggi concernenti l'organizzazione degli Uffici regionali, lo stato giuridico, il trattamento economico ed il ruolo organico del personale;

Visto l'**allegato** parere della Commissione di garanzia n. 2/2022, che ha valutato ricevibile e ammissibile la proposta di legge;

Visto l'articolo 7, comma 1 della legge regionale n. 4/1973, che prevede che l'Ufficio di Presidenza decida all'unanimità dei presenti sulla ricevibilità ed ammissibilità della proposta di legge in relazione all'osservanza dei requisiti prescritti dalla medesima legge e che qualora l'unanimità non sia raggiunta delibere il Consiglio regionale;

Ritenuto, pertanto, di poter dichiarare ricevibile e ammissibile la predetta proposta di legge;

L'Ufficio di Presidenza, **unanime**,

### **DELIBERA**

1. di acquisire agli atti il parere n. 2/2022 della Commissione di garanzia, trasmesso in data 26 ottobre 2022;

2. di dichiarare ricevibile e ammissibile la proposta di legge regionale di iniziativa popolare avente ad oggetto "*Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico*", presentata, ai sensi dell'articolo 74 dello Statuto della Regione Piemonte, in data 16 settembre 2022.

Presidente Anna Mastromarino  
Componenti Marco Bellion  
Antonio Caputo  
Ugo Cavallera  
Maria Irma Ciaramella  
Riccardo de Caria

## PARERE n. 2/2022

La Commissione di garanzia, nella seduta del 20 ottobre 2022, presenti i componenti Anna Mastromarino (Presidente), Marco Bellion, Antonio Caputo, Ugo Cavallera, Maria Irma Ciaramella, Riccardo de Caria, sentito il relatore Riccardo de Caria, ha espresso all'unanimità il seguente parere.

1. Con lettera prot. CR n. 18925 del 30 settembre 2022, il Presidente del Consiglio regionale ha informato la Commissione di garanzia *“ai sensi e per gli effetti dell’articolo 8, comma 3, della legge regionale 26 luglio 2006, n. 25”* del deposito, presso la Presidenza del Consiglio regionale, in data 16 settembre 2022, di una proposta di legge regionale di iniziativa degli enti locali e di una proposta di iniziativa popolare, entrambe aventi ad oggetto *“Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico”*.

2. Spetta alla Commissione di garanzia dare il parere per la decisione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale sulla ricevibilità e ammissibilità delle proposte. Poiché hanno un identico testo, le due proposte possono essere oggetto di un unico parere.

3. In data 6 ottobre 2022, con nota prot. CR n. 19338, la Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale – Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale, ha trasmesso alla Commissione di garanzia le relazioni in merito alla verifica dei requisiti di ricevibilità previsti dalla legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4 *“Iniziativa popolare e degli enti locali e referendum abrogativo e consultivo”* delle due proposte di legge oggetto del presente parere.

4. La relazione relativa alla proposta di legge degli enti locali dà atto che:

- ❑ la proposta di legge è stata deliberata dai Consigli comunali di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino, Torino;
- ❑ la proposta è stata sottoscritta e depositata dal Sindaco del Comune di Grugliasco, a tal fine espressamente delegato con le deliberazioni dei succitati Consigli comunali;
- ❑ la proposta è costituita da un testo e da una relazione ed è accompagnata dai verbali di discussione consiliare dei Consigli comunali di Baveno, Grugliasco, Nichelino e Torino. Le deliberazioni degli altri due comuni risultano non essere state precedute da discussioni;
- ❑ sono stati designati con le deliberazioni dei Consigli comunali complessivamente cinque componenti degli stessi per l’illustrazione della proposta alla competente commissione consiliare permanente.

5. Con riguardo ai requisiti di ricevibilità delle proposte di legge di iniziativa degli enti locali di cui agli articoli 1 e 6 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, la proposta dei Comuni di Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino e Torino è pertanto da ritenere ricevibile.

6. La relazione relativa alla proposta di legge di iniziativa popolare dà atto che:

- ❑ nel mese di marzo 2022, il comitato promotore della proposta di legge aveva depositato i fogli per la raccolta delle firme, per la vidimazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, come previsto dall'art. 3 della legge regionale 4/73; la vidimazione era avvenuta il 25 marzo 2022, data dalla quale decorreva il termine di 6 mesi previsto dal comma 4 del citato articolo 3 per la presentazione della proposta corredata dalle 8 mila firme necessarie;
- ❑ la proposta di legge, costituita dall'articolato e accompagnata dalla relazione illustrativa, è stata depositata il 16 settembre 2022 e pertanto entro il termine previsto;
- ❑ i primi tre sottoscrittori della proposta hanno dichiarato, al momento del deposito, che le firme raccolte sono n. 12.174, corredate dei relativi certificati attestanti l'iscrizione dei sottoscrittori nelle liste elettorali per l'elezione del Consiglio regionale e che le stesse sono state raccolte in n. 798 fogli vidimati;
- ❑ il Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale ha controllato le firme, per verificarne la validità, con riferimento ai requisiti dell'autenticazione e dell'iscrizione nelle liste elettorali per il Consiglio regionale del Piemonte dei sottoscrittori;
- ❑ sono state verificate e conteggiate n. 8.202 firme valide, dal momento che l'inserimento dei dati si è concluso, senza completarlo, al momento del raggiungimento del numero di firme necessario per la presentazione della proposta di legge.

7. Con riguardo ai requisiti di ricevibilità, previsti dagli articoli 1, 3, 4 e 5 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, la proposta di iniziativa popolare è pertanto da ritenere ricevibile.

8. La proposta di legge *“Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico”* non ha per oggetto una legge tributaria e di bilancio, né una legge riguardante l'organizzazione degli uffici regionali, lo stato giuridico, il trattamento economico e il ruolo organico del personale della Regione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge regionale n. 4/1973. Sotto tale profilo, pertanto, la proposta è da ritenersi ammissibile ai sensi del citato articolo. Peraltro, questa Commissione, con riferimento ai limiti entro i quali deve essere espresso il parere sull'ammissibilità, ha già più volte ritenuto di dover altresì verificare *“nel merito, se la proposta rispetta i limiti di cui all'art. 2 l.r. n. 4/1973, nonché gli altri limiti discendenti da fonti statutarie, non potendo l'iniziativa legislativa degli Enti Locali di cui all'art. 75 dello Statuto eccedere i limiti delle competenze regionali, né proporre norme incompatibili con lo Statuto”* (cfr. pareri n. 3/2010 e 1/2013). Come affermato al punto 5 del parere 1/2022, questa Commissione ritiene di dover altresì valutare l'esistenza di eventuali profili di manifesta illegittimità costituzionale o incompatibilità con i *“vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali”* (art. 117, comma 1, Cost.), attesa l'espressa prescrizione costituzionale che l'esercizio della potestà legislativa, anche regionale, avvenga nel rispetto di tali vincoli.



9. Ciò premesso, la Commissione rileva che la materia appare rientrare nella competenza del legislatore regionale, come confermato tra il resto dal fatto che le precedenti normative in argomento della Regione Piemonte, così come altre analoghe normative di altre Regioni, non sono mai state oggetto di censura da parte statale. D'altro canto, la normativa oggetto del presente parere appare contenuta entro gli ampi margini di discrezionalità del legislatore regionale. Essa pone infatti restrizioni alla libertà di iniziativa economica e al diritto di proprietà che, per quanto più stringenti rispetto alla disciplina attuale, appaiono senz'altro compatibili con la giurisprudenza costituzionale in argomento, nonché con quella della Corte di Giustizia dell'Ue e della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, in una logica di bilanciamento di tali diritti economici con altri principi che si ritiene ne giustifichino una proporzionata limitazione.

10. Nei termini specificati al punto 9, la Commissione ritiene pertanto ammissibili la proposta di legge regionale di iniziativa dei Comuni Grugliasco, Baveno, Cureggio, Mongrando, Nichelino e Torino e la proposta di iniziativa popolare, entrambe aventi ad oggetto "*Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico*".

Così deciso in Torino, nella sede del Consiglio regionale del Piemonte, il 20 ottobre 2022.

Anna Mastromarino  
(Presidente)  
(firmato in originale)

Riccardo de Caria  
(Estensore)  
(firmato in originale)

**Delibera n. 220/2022 - Cl. 2.7/10/2022 XI**

**Oggetto:** PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE DI INIZIATIVA POPOLARE AVENTE AD OGGETTO "NORME PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI NELL'ELEZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE E DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE PIEMONTE", PRESENTATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 74 DELLO STATUTO DELLA REGIONE PIEMONTE. ESAME DI RICEVIBILITÀ ED AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L.R. 4/1973. (SS/NL)

L'anno 2022, il giorno 27 ottobre alle ore 14.25 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

#### **O M I S S I S**

PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE DI INIZIATIVA POPOLARE AVENTE AD OGGETTO "NORME PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI NELL'ELEZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE E DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE PIEMONTE", PRESENTATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 74 DELLO STATUTO DELLA REGIONE PIEMONTE. ESAME DI RICEVIBILITÀ ED AMMISSIBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L.R. 4/1973. (SS/NL)

Premesso che in data 5 agosto 2022 (prot. C.R. n. 16242/2022) è stata depositata presso la Presidenza del Consiglio regionale, ai sensi dell'art. 74 dello Statuto regionale e della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4 la proposta di legge regionale di iniziativa popolare avente ad oggetto "*Norme per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Regione Piemonte*";

Preso atto che, ai sensi dell'articolo 8, comma 3, della legge regionale 25/2006, la proposta di legge è stata trasmessa alla Commissione di garanzia per il parere di competenza in data 30 settembre 2022;

Considerato che la Commissione di garanzia ha depositato il parere in data 26 ottobre 2022 (prot. C.R. n. 20820/2022);

Vista la relazione prot. C.R. n. 19338 del 6 ottobre 2022 della Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale – Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale, agli atti dell'Ufficio di Presidenza, che ha valutato i requisiti di ricevibilità della proposta di legge;

Considerato che la proposta di legge è da ritenersi ricevibile ai sensi degli articoli 1, 3, 4 e 5 della legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, in quanto:

- le firme dei proponenti sono state raccolte su fogli vidimati dall'Ufficio di Presidenza il 23 febbraio 2022, data dalla quale decorreva il termine di 6 mesi previsto dall'art. 3, comma 4,

della legge regionale n. 4/1973 per la presentazione della proposta corredata dalle 8 mila firme necessarie;

- la proposta di legge, costituita dall'articolato e accompagnata dalla relazione illustrativa, è stata depositata il 5 agosto 2022 e pertanto entro il termine previsto;
- i primi tre sottoscrittori della proposta hanno dichiarato, al momento del deposito, che le firme raccolte sono n. 8.471, corredate dei relativi certificati attestanti l'iscrizione dei sottoscrittori nelle liste elettorali per l'elezione del Consiglio regionale e che le stesse sono state raccolte in n. 368 fogli vidimati;
- il Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale ha controllato le firme, per verificarne la validità, con riferimento ai requisiti dell'autenticazione e dell'iscrizione nelle liste elettorali per il Consiglio regionale del Piemonte dei sottoscrittori;
- sono state conteggiate n. 8.242 firme valide, che integrano il numero necessario per la presentazione della proposta di legge;

Visto l'elenco delle firme valide trasmesso con la citata relazione prot. C.R. n. 19338 /2022;

Considerato che la proposta di legge risulta conforme all'art. 2 della legge regionale n. 4/1973 in quanto non riguarda leggi tributarie e di bilancio, leggi concernenti l'organizzazione degli Uffici regionali, lo stato giuridico, il trattamento economico ed il ruolo organico del personale;

Visto l'**allegato** parere della Commissione di garanzia n. 1/2022, che ha valutato ricevibile e ammissibile la proposta di legge;

Visto l'articolo 7, comma 1 della legge regionale n. 4/1973, che prevede che l'Ufficio di Presidenza decida all'unanimità dei presenti sulla ricevibilità ed ammissibilità della proposta di legge in relazione all'osservanza dei requisiti prescritti dalla medesima legge e che qualora l'unanimità non sia raggiunta deliberi il Consiglio regionale;

Ritenuto, pertanto, di poter dichiarare ricevibile e ammissibile la predetta proposta di legge;

L'Ufficio di Presidenza, **unanime**,

## **DELIBERA**

1. di acquisire agli atti il parere n. 1/2022 della Commissione di garanzia, trasmesso in data 26 ottobre 2022;

2. di dichiarare ricevibile e ammissibile la proposta di legge regionale di iniziativa popolare avente ad oggetto "*Norme per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Regione Piemonte*", presentata ai sensi dell'articolo 74 dello Statuto della Regione Piemonte in data 5 agosto 2022.

Presidente Anna Mastromarino  
Componenti Marco Bellion  
Antonio Caputo  
Ugo Cavallera  
Maria Irma Ciaramella  
Riccardo de Caria

### PARERE n. 1/2022

La Commissione di garanzia, nella seduta del 20 ottobre 2022, presenti i componenti Anna Mastromarino (Presidente), Marco Bellion, Antonio Caputo, Ugo Cavallera, Maria Irma Ciaramella, Riccardo de Caria, sentita la relatrice Maria Irma Ciaramella, ha espresso all'unanimità il seguente parere.

1. Con lettera prot. CR n. 18925 del 30 settembre 2022, il Presidente del Consiglio regionale ha informato la Commissione di garanzia, *“ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8, comma 3, della legge regionale 26 luglio 2006, n. 25”*, del deposito, in data 5 agosto 2022, presso la Presidenza del Consiglio regionale della proposta di legge di iniziativa popolare *“Norme per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Regione Piemonte”*.

2. Spetta alla Commissione di garanzia dare il parere per la decisione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale sulla ricevibilità e ammissibilità della proposta.

3. In data 6 ottobre 2022, con nota prot. CR n. 19338, la Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale – Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale, ha trasmesso alla Commissione di garanzia una relazione in merito alla verifica dei requisiti di ricevibilità previsti dalla legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4 *“Iniziativa popolare e degli enti locali e referendum abrogativo e consultivo”*. Tale relazione dà atto che:

- nel mese di febbraio 2022 il comitato promotore della proposta di legge aveva depositato i fogli per la raccolta delle firme, per la vidimazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, come previsto dall'art. 3 della legge regionale 4/73; la vidimazione era avvenuta il 23 febbraio 2022, data dalla quale decorreva il termine di 6 mesi previsto dal comma 4 del citato articolo 3 per la presentazione della proposta corredata dalle 8 mila firme necessarie;
- la proposta di legge, costituita dall'articolato e accompagnata dalla relazione illustrativa, è stata depositata il 5 agosto 2022 e pertanto entro il termine previsto;
- i primi tre sottoscrittori della proposta hanno dichiarato, al momento del deposito, che le firme raccolte sono 8471, corredate dei relativi certificati attestanti l'iscrizione dei sottoscrittori nelle liste elettorali per l'elezione del Consiglio regionale e che le stesse sono state raccolte in 368 fogli vidimati;
- il Settore Studi, Documentazione e Supporto giuridico legale ha controllato le firme, per verificarne la validità, con riferimento ai requisiti dell'autenticazione e dell'iscrizione nelle liste elettorali per il Consiglio Regionale del Piemonte dei sottoscrittori;

- ❑ sono state conteggiate 8.242 firme valide, che integrano il numero di firme necessario per la presentazione della proposta di legge.

4. Con riguardo ai requisiti di ricevibilità, previsti dalla legge regionale 16 gennaio 1973, n. 4, alla luce dell'istruttoria e dei controlli svolti, la proposta è pertanto da ritenere ricevibile.

5. La proposta non ha per oggetto una legge tributaria e di bilancio, né una legge riguardante l'organizzazione degli uffici regionali, lo stato giuridico, il trattamento economico e il ruolo organico del personale della Regione. Sotto tale profilo, pertanto, la proposta è da ritenersi ammissibile ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge regionale n. 4/1973. Peraltro, questa Commissione, con riferimento ai limiti entro i quali deve essere espresso il parere sull'ammissibilità, ha già più volte ritenuto di dover altresì verificare *“nel merito, se la proposta rispetta i limiti di cui all'art. 2 l.r. n. 4/1973, nonché gli altri limiti discendenti da fonti statutarie, non potendo l'iniziativa legislativa [...] di cui all'art. 75 dello Statuto eccedere i limiti delle competenze regionali, né proporre norme incompatibili con lo Statuto”* (cfr. pareri n. 3/2010 e 1/2013).

Questa Commissione, nell'espletamento delle sue funzioni, ritiene altresì di dover valutare l'esistenza di eventuali profili di manifesta illegittimità costituzionale o incompatibilità con i *“vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali”* (art. 117, comma 1, Cost.), attesa l'espressa prescrizione costituzionale che l'esercizio della potestà legislativa anche regionale avvenga nel rispetto di tali vincoli.

6. Ciò premesso, la Commissione in primo luogo, rilevata l'integrazione dei requisiti di ricevibilità della proposta di legge in oggetto, come sopra meglio motivata, intende soffermarsi sul requisito dell'ammissibilità alla luce delle fonti statutarie e degli eventuali limiti al perimetro delle competenze regionali e della compatibilità costituzionale della proposta di legge di iniziativa popolare posta alla propria attenzione.

L'articolo 122 della Costituzione attribuisce alle Regioni, *rectius* alle leggi regionali, la potestà di disciplinare il sistema di elezione degli organi della regione ed i casi di ineleggibilità e di incompatibilità dei consiglieri regionali, nonché i casi di ineleggibilità e di incompatibilità del Presidente e degli altri componenti della Giunta. Nella dialettica delle attribuzioni centro – periferia, tale potestà legislativa regionale deve rispettare i vincoli posti dalle norme costituzionali e trova un ulteriore limite, dettato dal sistema della gerarchia delle fonti, nell'osservanza dei principi fondamentali di cui alle leggi della Repubblica.

Gli articoli 3 e 51 della Costituzione dispongono che tutti i cittadini possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza e la legge ne determina le modalità; la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. L'art. 117 della Costituzione, nel regolamentare la ripartizione della potestà legislativa tra Stato e Regioni, al settimo comma, prevede che *“Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”*.

La legge ordinaria stabilisce altresì alcuni principi di “sistema” delle elezioni, tra i quali la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive, in particolare l'art. 4, comma 1, lettera c-bis legge 2 luglio 2004, n. 165, così come modificato dalla legge 15 febbraio 2016, n. 20 che così dispone: *“1) qualora la legge elettorale preveda l'espressione di preferenze, in ciascuna lista i candidati siano presenti in modo tale che quelli dello stesso sesso non eccedano il 60 per cento del totale e sia consentita l'espressione di*

*almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso, pena l'annullamento delle preferenze successive alla prima; 2) qualora siano previste liste senza espressione di preferenze, la legge elettorale disponga l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale; 3) qualora siano previsti collegi uninominali, la legge elettorale disponga l'equilibrio tra candidature presentate col medesimo simbolo in modo tale i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale”.*

La legge costituzionale n. 1 del 1999, con riferimento alle regioni a statuto ordinario, e la legge costituzionale n. 2 del 2001, per le regioni a statuto speciale, hanno conferito alle regioni la potestà legislativa in materia di elezione degli organi regionali, forma di governo e di disciplina dei casi di ineleggibilità e incompatibilità.

7. Venendo al quadro normativo della Regione Piemonte, l'art. 13 dello Statuto, rubricato “*Pari opportunità*”, prevede che “*La Regione garantisce le pari opportunità tra donne e uomini e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica*” ed ancora che “*La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche nonché negli enti, negli organi ed in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta Regionale*”.

La Regione Piemonte non ha ancora approvato una legge elettorale che introduca e disciplini il principio della parità di genere con riguardo all'accesso alle cariche elettive del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale. La legge elettorale attualmente applicabile al rinnovo degli organi elettivi è anteriore alla riforma costituzionale del 1999; le leggi statali n. 108 del 1968 e n. 43 del 1995, con le disposizioni transitorie stabilite dall'art. 5 della legge costituzionale n. 1 del 1999, non prevedono alcuna disciplina circa la parità di genere.

Per completezza del quadro normativo, la Commissione evidenzia che esiste un vuoto legislativo, che ha già determinato un dibattito circa la diretta applicazione delle norme relative alle pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive contenute nella legge n. 165 del 2004 e successive modifiche nelle Regioni che non si erano ancora conformate al principio generale adottando una propria legge elettorale.

La Commissione osserva altresì che, con decreto legge n. 86 del 2020 si è ricorso al potere sostitutivo dello Stato nei confronti della Regione Puglia per il mancato adeguamento della regione ai principi generali sulla promozione delle pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive con particolare riferimento alle elezioni del Consiglio regionale, al fine di introdurre la doppia preferenza di genere (di cui meglio sopra). Il mancato adeguamento costituisce inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 120 della Costituzione (articolo che prevede e disciplina l'esercizio dei poteri sostitutivi) e, di conseguenza, presupposto per l'adozione delle misure sostitutive.

8. Alla luce delle brevi considerazioni che precedono, la Commissione ritiene pertanto ammissibile la proposta di legge regionale di iniziativa popolare avente ad oggetto “*Norme per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Regione Piemonte*”. Una legge regionale che disciplini la materia delle pari opportunità delle donne e degli uomini nelle elezioni del Consiglio regionale e del Presidente della Regione rientra nella potestà legislativa della regione. La Commissione rileva, altresì, che,



*Commissione di garanzia  
(artt. 91 e 92 dello Statuto)*

allo stato, atteso il quadro costituzionale e legislativo statale, la mancanza di una disposizione regionale in materia di pari opportunità nell'espressione della preferenza di voto costituisce di per sé un inadempimento costituzionale.

Così deciso in Torino, nella sede del Consiglio regionale del Piemonte, il 20 ottobre 2022.

Anna Mastromarino  
(Presidente)  
(firmato in originale)

Maria Irma Ciaramella  
(Estensore)  
(firmato in originale)