



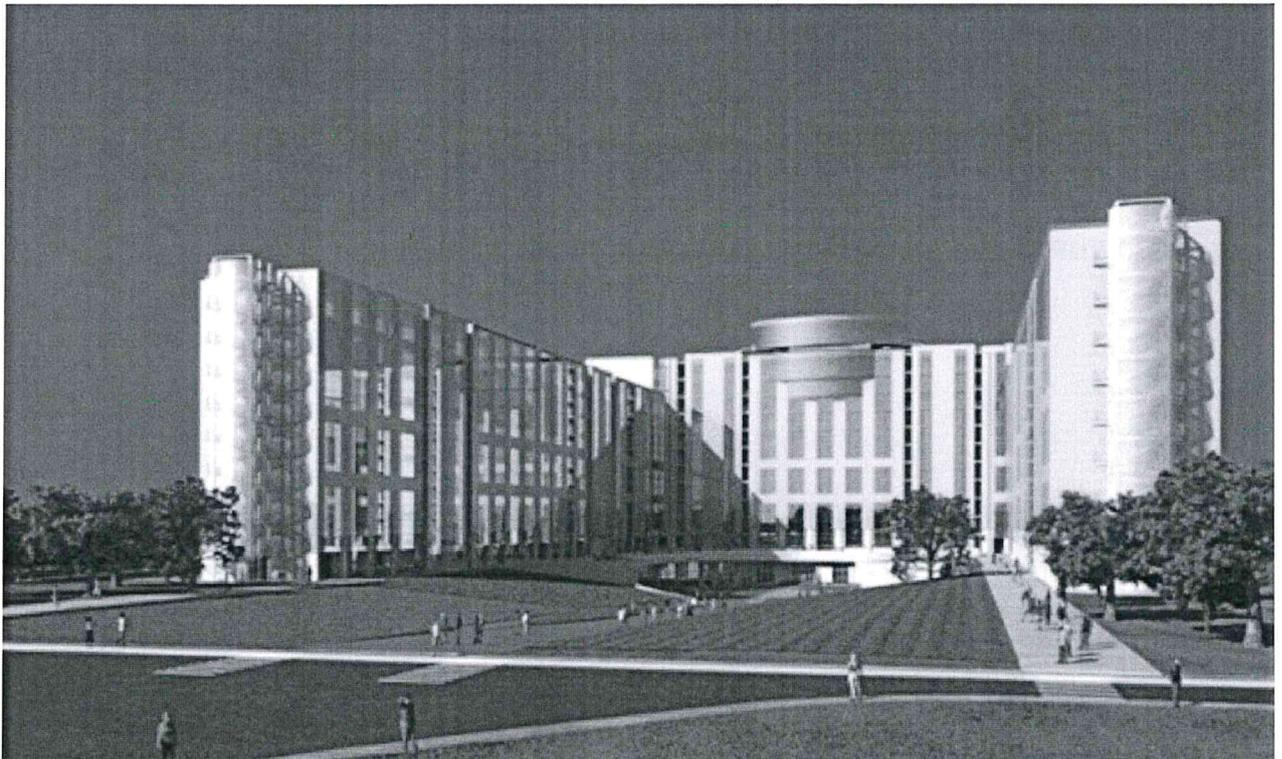
# REGIONE CALABRIA

## GIUNTA REGIONALE

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

PARTE NORMATIVA 2018-2020

PARTE ECONOMICA ANNO 2018



Sottoscritta in data

31-01-2020

*[Handwritten signatures in blue and black ink]*



## SOMMARIO

### **TITOLO I: Disposizioni Generali**

**Art. 1: Campo di applicazione**

**Art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

### **TITOLO II: Disciplina generale della Contrattazione Collettiva integrativa e Relazioni sindacali**

**Art. 3: Sistema delle relazioni sindacali e clausole di raffreddamento**

### **TITOLO III: Disposizioni Particolari**

**Art. 4: Formazione e aggiornamento**

**Art. 5: Servizi minimi essenziali**

**Art. 6: Comitato Unico di Garanzia e pari opportunità**

**Art. 7: Salute, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro**

### **TITOLO IV. Trattamento Economico**

**Art. 8. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato**

**Art.9: Retribuzione di posizione**

**Art. 10: Retribuzione di risultato**

**Art. 11: Incarichi ad interim-Reggenza**

**Art. 12: Incentivi ex lege. Correlazione con la retribuzione di risultato**

**Art. 13: Compensi connessi al regime di omnicomprensività**

### **TITOLO V: Disposizioni finali**

**Art. 14: Interpretazione autentica**

**Art. 15: Norma di rinvio**

**Allegato A NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

*Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Glu".*

*Handwritten mark or signature in blue ink.*

2

*Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Luca".*



**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE  
DELLA GIUNTA REGIONALE:  
PARTE NORMATIVA 2018-2020 ED ECONOMICA ANNO 2018**

**Premesso:**

- che, con il DDS n. 11829 del 23 ottobre 2018, è stato costituito il fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2018 per il personale di qualifica dirigenziale della Giunta regionale della Calabria;
- che in data 11 luglio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi CIDA del personale Dirigente della Giunta Regionale;
- che con Deliberazione n. 630 del 20 dicembre 2019 è stato Autorizzato al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica la sottoscrizione definitiva dei Contratti Integrativi Decentrati Aziendali (CIDA) del Personale Dirigenziale, parte normativa 2018-2020, parte economica anni 2018 e 2019.

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

***Campo di applicazione***

Il presente Contratto Integrativo Decentrato Aziendale (CIDA), stipulato ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., art. 40, comma 3 bis, si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Giunta Regionale della Calabria con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto CIDA come D.Lgs. n. 165/2001.

**Art. 2**

***Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto***

Il presente contratto CIDA ha validità dall'01 gennaio 2018 - 31 dicembre 2020 per la parte normativa ed è valido che per la parte economica dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art.48, comma 3, del D.Lgs.n.165 del 2001.

3



## TITOLO II DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3

#### *Sistema delle relazioni sindacali e clausole di raffreddamento*

Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale, le relazioni sindacali a livello decentrato si ispirano al rispetto tra le parti e si svolgono con le modalità e sulle materie previste dai C.C.N.L. e dalla normativa tempo per tempo vigenti.

L'Amministrazione riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale, a tal fine assume l'impegno del confronto costante e proficuo con le OO.SS. finalizzato a ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei dirigenti e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato programmati nell'ambito delle compatibilità organizzative e finanziarie.

Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo di vertice o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.

## TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 4

#### *Formazione e aggiornamento*

La formazione è un diritto-dovere per il personale anche dirigenziale dell'Ente, una dimensione costante e fondamentale del lavoro ed uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Rappresenta l'elemento cardine su cui fondare la qualificazione del personale, mediante lo sviluppo della conoscenza e delle competenze. Per questo i sistemi di formazione devono adattarsi ai bisogni individuali, rafforzare l'integrazione con l'organizzazione del lavoro, sviluppare percorsi formativi anche in considerazione di quelli che saranno i fabbisogni professionali degli anni a venire.

L'obiettivo che il sistema formativo regionale si propone è quello di supportare il processo di innovazione e di sviluppo delle proprie competenze professionali, al fine di offrire ai cittadini migliori prestazioni e servizi sempre più qualificati.

A tale scopo le linee guida, approvate con Deliberazione n. 654 del 31 dicembre 2018, costituiscono un supporto metodologico e disciplinare per tutte le unità organizzative della Regione Calabria, in relazione alle varie fasi del processo formativo.

Per garantire la crescita in termini di competenze delle risorse umane, si procederà migliorando il processo di programmazione e gestione delle attività formative garantendo l'efficacia e l'economicità nell'utilizzo delle risorse finanziarie e puntando al mantenimento di standard qualitativi elevati delle attività formative che andranno a realizzarsi.

### Art. 5

#### *Servizi minimi essenziali*

L'Amministrazione, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e 83/2000, nonché dell'Accordo Collettivo Nazionale stipulato in data 7 maggio 2002, relativi ai servizi minimi essenziali regionali, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS. individua i dirigenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

4



L'elenco dei Dirigenti individuati è comunicato alle OO.SS. ed agli stessi dirigenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dirigenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

I servizi minimi essenziali ed il contingente del personale dirigente necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, è individuato nell'**allegato A.)**, parte integrante sostanziale del presente contratto CIDA.

#### **Art. 6**

#### ***Comitato Unico di Garanzia e pari opportunità***

In materia di pari opportunità e mobbing è costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i dirigenti.

Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva F.P. del 4.3.2011 e dall'art. 57 del D.Lgs. 165/01, a mente dei quali il CUG informa tempestivamente le OO.SS. sulle attività istituzionali di propria competenza.

L'Amministrazione si impegna ad immettere nella cultura dell'organizzazione dell'Ente i temi delle pari opportunità tra i generi.

#### **Art. 7**

#### ***Salute, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro***

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e delle strumentazioni tecniche ed informatiche degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a funzioni particolarmente disagiate.

Nell'ambito della riunione di prevenzione e protezione dai rischi, sono definiti tempi e modalità di attuazione degli interventi contenuti nel programma, previa valutazione delle priorità e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

Con periodicità almeno annuale, nell'ambito della medesima riunione, viene verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati e valutata l'esistenza di nuovi fattori di rischio.

A tal fine, il Servizio di previsione e prevenzione effettua un costante monitoraggio degli ambienti di lavoro, anche su segnalazione del rappresentante per la sicurezza.

Risorse finanziarie congrue ed adeguate sono finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

5



## TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

### *Art. 8*

#### ***Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato***

Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente e formalmente quantificate dal competente Settore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane in coerenza con le prescrizioni dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

La destinazione delle risorse annualmente volte alla retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto dei criteri e principi stabiliti dagli artt. 27 e 29 del CCNL 23.12.1999, mira a valorizzare e riconoscere le competenze dei dirigenti, tenuto conto delle responsabilità, dell'impegno profuso ed in considerazione dei risultati conseguiti, accertati attraverso il vigente sistema di valutazione della performance.

### *Art.9*

#### ***Retribuzione di posizione***

In applicazione dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999, l'Amministrazione determina i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne ed agli obiettivi assegnati.

Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione, per l'anno **2018**, pari ad euro **5.345.177,50** sono ripartite tra le singole posizioni dirigenziali, in funzione della loro diversificazione, come riportata nei contratti individuali di lavoro, sulla base della regolamentazione tempo per tempo vigente.

### *Art. 10*

#### ***Retribuzione di risultato***

L'Amministrazione, sulla base della vigente normativa, definisce preventivamente gli obiettivi annuali da conseguire e procede alla valutazione dei dirigenti, previa approvazione della relazione annuale sulla performance, a seguito della quale, a conclusione del procedimento di valutazione, provvede all'erogazione della retribuzione di risultato.

Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato, per l'anno **2018**, pari ad euro **2.407.230,05** sono attribuite in proporzione al punteggio che esprime la valutazione complessiva di ciascun dirigente, determinato applicando la metodologia di valutazione vigente.

I criteri generali sulle modalità di determinazione e di attribuzione dei compensi individuali sono definiti, secondo le vigenti disposizioni legislative in materia, in base alle risultanze del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale.

La retribuzione di risultato dei Dirigenti cessati, a qualunque titolo, nel corso dell'anno di riferimento è parametrata all'effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi durante il periodo di servizio infra annuale, in modo, comunque, da evitare erogazioni multiple in relazione al medesimo obiettivo.

6



## **Art. 11**

### ***Incarichi ad interim-Reggenza***

Gli incarichi dirigenziali ad interim, al pari degli incarichi dirigenziali in titolarità di struttura, sono attribuiti nel pieno rispetto dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001 e della vigente normativa regolamentare in materia.

Gli incarichi ad interim sono remunerati esclusivamente mediante attribuzione della retribuzione di risultato inerente la posizione a tale titolo ricoperta, secondo le modalità di cui all'art. 10 del presente contratto CIDA. A tal fine, in ossequio all'art.20 del vigente CCNL, viene quantificata nella misura massima del 70% dell'indennità di risultato normalmente spettante alla corrispondente fascia, la quota di retribuzione spettante al dirigente per eventuali incarichi ad interim riconosciuta a seguito di valutazione effettuata secondo la vigente regolamentazione il cui importo risulta comprensivo ed assorbente anche di eventuale maggiore indennità di posizione erogata rispetto alla fascia di appartenenza. Laddove il singolo dirigente ricopra ad *interim* più di un incarico, lo stesso ha diritto alla remunerazione dell'indennità di risultato correlata all'incarico di fascia più elevato.

Nel caso di reggenza, al dirigente reggente compete esclusivamente la retribuzione di risultato connessa all'incarico di reggenza espletato, in sostituzione di quella connessa all'incarico dirigenziale di cui è titolare effettivo.

## **Art. 12**

### ***Incentivi ex lege. Correlazione con la retribuzione di risultato***

I Dirigenti avvocati che percepiscono i compensi legali sono esclusi dalla retribuzione di risultato in misura direttamente proporzionale fino alla concorrenza della retribuzione di risultato spettante in applicazione del presente contratto.

## **Art. 13**

### ***Compensi connessi al regime di omnicomprensività***

I compensi derivanti dagli incarichi conferiti direttamente dall'Amministrazione regionale o da altri enti pubblici, resi esclusivamente nell'interesse e/o in rappresentanza della Regione, sono direttamente corrisposti all'Amministrazione regionale, confluiscono per intero nel fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, secondo la vigente disciplina contrattuale ed integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono gli incarichi/attività di cui al comma 1, è loro corrisposta, in aggiunta al trattamento individuale dovuto a tale titolo, una parte del compenso previsto nella misura del 51/%. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

## **TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI**

## **Art. 14**

### ***Interpretazione autentica***

In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs.165/01, nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.



L'accordo di interpretazione autentica della clausola controversa, se condiviso unanimemente da tutte le parti che in precedenza hanno sottoscritto il CIDA, verbalizzato e sottoscritto, sostituisce fin dall'inizio della vigenza del CIDA la clausola controversa.

In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge e/o previste e contenute nel CCNL vigente per l'area della dirigenza, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del dirigente che le ha autorizzate.

### **Art. 15** **Norma di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente CIDA trovano applicazione le previsioni contenute nei vigenti CC.CC.NN.LL. comparto Dirigenza Funzioni Locali

Allegato A)

## **NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione e finalità**

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché al personale comandato.
2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i. e nelle clausole dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-autonomie locali, alle quali si fa pieno riferimento.
3. Nel presente accordo vengono altresì indicate tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti.
4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 2**

#### **Servizi pubblici essenziali**

1. Ai sensi delle disposizioni precedentemente richiamate, i servizi pubblici da considerare essenziali nell'ambito delle funzioni regionali, comprese le funzioni provenienti dalle province e riassunte in attuazione della legge regionale n. 14/2015 sono i seguenti:

- a) servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà e della sicurezza della persona;



d) smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;

f) trasporti;

g) servizi del personale;

h) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- servizi attinenti a interventi igienico-sanitari, veterinari e assistenziali in quanto di competenza regionale;
- servizi di manutenzione degli immobili ove hanno sede uffici regionali e dei relativi impianti, nonché gestione e manutenzione di impianti informatici e tecnologici, per tutto quanto necessario ad assicurare la sicurezza delle persone;
- servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti regionali costruiti o in fase di costruzione e relative misure di prevenzione, vigilanza e manutenzione dei corsi d'acqua, per tutto quanto necessario ad assicurare la sicurezza delle persone;
- servizi culturali, da assicurare nei termini di cui al Decreto legge 20 settembre 2015 n.146 convertito, con modificazioni, dalla Legge 12 novembre 2015, n. 182, recante "Misure urgenti per la fruizione del patrimonio storico e artistico della Nazione";
- servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- servizi amministrativi regionali connessi allo smaltimento di rifiuti urbani ordinari e speciali, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
- servizi amministrativi regionali connessi alla gestione del trasporto regionale automobilistico e ferroviario.

### Art. 3

#### Contingenti di personale

Ai fini di cui all'articolo 2, il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili corrisponde ad 1/3 del contingente del personale delle diverse categorie e dei profili professionali giornalmente impiegato.

I Dirigenti, ognuno per le rispettive competenze, in occasione di ogni sciopero, individuano di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono contestualmente comunicati alle organizzazioni sindacali regionali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.

9



#### Art. 4

### Modalità di effettuazione degli scioperi

Le rappresentanze sindacali che proclamano uno sciopero che coinvolge i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'Ente Regione con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

L'Ente Regione si impegna a comunicare all'utenza, tramite il proprio sito istituzionale ed a trasmettere agli organi di informazione e di stampa di maggiore diffusione locale, una dettagliata informativa circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

In considerazione della natura dei servizi resi dall'Ente Regione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare le 48 ore consecutive. Nel caso in cui gli scioperi dovessero essere programmati a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) In caso di scioperi distanziati nel tempo ma incidenti sullo stesso servizio finale, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso temporale di cui al comma 1.

Inoltre, le azioni di sciopero non possono essere effettuate:

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali

10



## Art. 5

### Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL dei comparti Regione – Autonomie Locali

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, sono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

Il soggetto incaricato di svolgere le procedure di conciliazione si identifica nel Prefetto della Provincia di Catanzaro.

Il Prefetto provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto può chiedere alle organizzazioni sindacali e alla Regione Calabria notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.

Il tentativo si considera altresì espletato ove il Prefetto non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo della procedura conciliativa ha una durata complessivamente non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 4 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non possono intraprendere iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.

## Art. 6

### Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.



**la Delegazione di parte pubblica**

Avv. Dott. Bruno ZITO  
Avv. Sergio Tassone  
Avv. Alessandro Romeo  
Dott. Luciano ROSSI

Presidente  
Componente  
Componente  
Componente

---

---

---

---



**E**

**le Organizzazioni sindacali regionali:**

CGIL-FP  
UIL-FPL  
CISL-FP  
FEDIRETS

---

---

---

---