

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI
CAPO I
METODOLOGIE DI RELAZIONI

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale ;
 - b) contrattazione collettiva integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto, che, **salvo deleghe**, si svolge a livello di azienda **o territoriale in presenza di articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi**;
 - c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche ;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
 - B) criteri generali, **in coerenza con le indicazioni regionali di cui all'art. 7**, per :
 - 1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 52 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5.12.1996 **ed in ogni caso entro il trimestre successivo al cessare del periodo oggetto di verifica** ;
 - 2) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 ;
 - 3) la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 50 e 52;
 - 4) le modalità di **affidamento, variazione e revoca degli incarichi dirigenziali e l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e**

programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) i criteri di utilizzo di personale con rapporti di lavoro atipici ovvero di carattere libero professionale;

6) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

7) l'articolazione dell'orario di lavoro e dei piani per assicurare le emergenze; individuazione delle unità operative interessate e delle modalità di applicazione e di organizzazione dell'istituto della pronta disponibilità; applicazione del D. Lgs. 66/2003 e smi;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs 502/1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 ;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto ;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti ;

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professione intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11, **la sessione di contrattazione relativa alle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, deve esaurirsi nel termine di trenta giorni dall'inizio delle trattative.** D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, **nonché delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 7,** e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. **La Regione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art. 7 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipula del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro i successivi quindici giorni.**

3. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipula **dell'accordo di cui all'art. 7** ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

ART. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

- L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente, **senza che ciò la esoneri dagli obblighi di cui all'art. 4**, i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- **L'informazione preventiva è obbligatoria sugli affidamenti di incarichi dirigenziali a soggetti esterni all'azienda.**
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno **trimestrale** e, **senza che ciò esoneri l'azienda dagli obblighi di cui all'art. 4**, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) CONCERTAZIONE

- **Le OO.SS.**, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:
 - gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico, **compresa la verifica della compatibilità tra gli obiettivi assegnati ed il budget reso disponibile;**

- le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale **del rapporto ovvero all'applicazione della sospensione cautelativa facoltativa dal servizio nei casi previsti dalla legge;**

- **la verifica applicativa dei criteri di utilizzo del ricorso alla stipula di rapporti di lavoro atipici ovvero di carattere libero professionale.**

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) CONSULTAZIONE

- La consultazione delle OO.SS., prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è **ordinaria**. Essa si svolge, obbligatoriamente e **senza che ciò esoneri l'azienda dagli obblighi di cui all'art. 4**, su:

- a. organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b. casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda e **senza che ciò esoneri quest'ultima dall'intrattenere le relazioni sindacali nei termini di cui sopra**, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. **E' istituita obbligatoriamente in tutte le aziende una commissione bilaterale sui rapporti atipici e libero-professionali**. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari, sono verificati **il livello di applicazione degli accordi sulle materie di cui all'art. 7**, la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

Art. 7

Coordinamento regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS di categoria firmatarie del presente CCNL, prevede

a) le materie oggetto di contrattazione decentrata per le quali si reputa opportuno fissare criteri applicativi di carattere generale aventi efficacia di linee di indirizzo vincolanti per la contrattazione aziendale, tra cui

- **specifici obiettivi, collegati a finanziamenti aggiuntivi regionali, in particolare quelli finalizzati alla riduzione delle liste di attesa;**
- **organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai servizi di emergenza interna ed esterna;**
- **assicurazione professionale dei dipendenti;**
- **carichi di lavoro e dotazioni organiche delle varie specialità;**
- **aggiornamento-formazione permanente;**
- **criteri di valutazione dei dirigenti;**
- **verifica delle norme di sicurezza del lavoro (626 e Risk management);**
- **riorganizzazione dei servizi ospedalieri e territoriali, per la parte avente riflessi sul personale;**
- **rideterminazione dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52, in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;**
- **modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;**
- **rapporti tra Servizio Sanitario Regionale ed Università;**

b) gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL su materie aventi riflessi sugli istituti disciplinati da quest'ultimo al fine di verificarne lo stato di attuazione, con particolare riguardo a quelli sottoindicati:

- a) **formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;**
- b) **verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del dlgs 229/1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale;**

2. I protocolli stipulati per l'applicazione delle lettere **a) e b)** del comma 1 saranno inviati all'ARAN per il monitoraggio della spesa in relazione all'utilizzo delle risorse finalizzate agli istituti richiamati.

Art. 8

Comitati per le pari opportunità

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di

partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale;
- processi di mobilità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITÀ DELLE PREROGATIVE

ART. 9

Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 L. 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali. **I componenti della RSA e la composizione della delegazione trattante sono indicati dalle singole OO.SS. secondo i propri ordinamenti interni.**

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo

dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali :

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/970;
- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa.

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998.

4. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali è accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

ART. 10

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali **e dai soggetti designati dalle medesime** di cui all'art. 9, comma 1;
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.). **Le OO.SS. possono, a loro volta, avvalersi della consulenza di soggetti di propria scelta.**

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 11

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro **i primi trenta giorni** del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti **che, nel rispetto dei principi di cui al comma 1**, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

ART. 12

Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 d.lgs. 29/1993 o **di** quelle previste dall'art. 5 sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

Capo II

Diritti sindacali

Art. 2

Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza medico veterinaria ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001 sulle prerogative sindacali.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

4. E' disapplicato l'art. 94 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

Art. 3

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'azienda.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.

4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono, altresì, concordate le modalità che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.

5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996. A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 65, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 65, comma 3.

Art. 4

Patronato sindacale

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 D. Lgs. 165/2001 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda.

2. E' disapplicato l'art. 101 D.P.R. 384/1990.