



18° NATIONALER KONGRESS 2019
DAS STATUT UND DER EHREN-KODEX

NATIONALER VORSTAND
DIE DURCHFÜHRUNGSBESCHLÜSSE DES STATUTES

18. NATIONALER KONGRESS 2019

Das Statut und der Ethikkodex

Der nationale Landesvorstand

Beschlüsse zur Umsetzung des Statuts

Der Text des CGIL-Statuts wurde auf dem 18. Nationalen Kongress der CGIL am 24. Januar 2019 verabschiedet.

Der Text der Beschlüsse zur Umsetzung des Statuts wurde vom Nationalen Landesvorstand der CGIL auf seiner Sitzung am 24. Juni 2019 genehmigt

Der Text des CGIL-Ethikkodex wurde vom 18. Nationalen Kongress der CGIL am 24. Januar 2019 verabschiedet.

Index

Das Statut der CGIL

TITEL I

Konstitutive Prinzipien

Artikel 1 – Definition

--

Artikel 2 – Grundlegende Prinzipien

Artikel 3 – CGIL-Mitgliedschaft

Artikel 4 – Rechte der Mitglieder

Artikel 5 – Pflichten der Mitglieder

Artikel 6 – Gewerkschaftliche Demokratie

Artikel 7 – Unvereinbarkeit

TITEL II

Strukturen und Organisationsformen

Artikel 8 - Organisationsstruktur

Artikel 9 – Regionale CGIL

Artikel 10 – Territoriale oder großstädtische Arbeiterkammern

Artikel 11 – Verbände oder Fachgewerkschaften

Artikel 12 – Rentnergewerkschaft

Artikel 13 - Das System des individuellen Schutzes

TITEL III

Organe des Konföderierten Gewerkschaftsbundes

Artikel 14 – Organe des Gewerkschaftsbundes

Artikel 15 – Bundeskongress

Artikel 16 – Landesvorstand der CGIL

Artikel 17 – Generalversammlung der CGIL

Artikel 18 – CGIL-Sekretariat

Artikel 19 – Der Ausschuss für das Grundsatzprogramm

Artikel 20 – Kollegium der Rechnungsprüfer/Innen

Artikel 21 – Kollegium der Inspektor/innen

Artikel 22 – Nationale Garantenkomitee

Artikel 23 – Statutarisches Komitee

TITEL IV

Verwaltung

Artikel 24 – Gewerkschaftsbeiträge und Solidarität

Artikel 25 - Verwaltungstätigkeit

Artikel 26 - Rechts- und Verwaltungsautonomie

TITEL V

Interne Zuständigkeit interne Konfliktregelung?

Artikel 27 – Disziplinarmaßnahmen

Artikel 28 - Interregionale Garantieausschüsse

Artikel 29 - Verifizierungs-Kollegium

Artikel 30 - Nationales statutarisches Gremium

Beschlüsse zur Umsetzung des Statuts

BESCHLUSS 1

Pluralismus und Einheit der CGIL

BESCHLUSS 2

Antidiskriminierungsnorm

BESCHLUSS 3

Organisationsdemokratie

BESCHLUSS 4

Die Demokratie und Solidarität

BESCHLUSS 5

Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

BESCHLUSS 6

Wahl der Generalsekretäre und Sekretariate

BESCHLUSS 7

Regeln für die Auswahl von Führungsteams

BESCHLUSS 8

Art der Abstimmung

BESCHLUSS 9

Mitgliedschaftskomitee und LGR Liga

BESCHLUSS 10

Regeln für die Verwaltung der Streitschlichtungs- und Rechtsämter

BESCHLUSS 11

Interprofessionelle Fonds

BESCHLUSS 12

Kriterien für die Zusammensetzung des Rechnungsprüferausschusses

BESCHLUSS 13

Regeln für die Anwesenheit von Führungskräften in den Organen von Unternehmen, Körperschaften, Stiftungen und Vereinigungen, die von der CGIL gefördert werden oder an denen sie beteiligt ist und die nicht aus einem Vertrag hervorgehen.

Ethik-Kodex

KAPITEL I

Vorwort

KAPITEL II

persönliche Rechte und Pflichten

KAPITEL III

Pflichten gegenüber der Organisation

KAPITEL IV

Verwendung von Ressourcen und Wahl der Vernunft

KAPITEL V

Handelsbeziehungen

KAPITEL VI

Beziehungen zu Mitgliedern, Benutzern, Institutionen und Gegenparteien

Das Statut der CGIL

TITEL I

Konstitutive Prinzipien

Artikel 1 – Definition

Die Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ist eine programmatische, einheitliche, laizistische, demokratische, multiethnische, allgemeine Gewerkschaftsorganisation von Frauen und Männern. Sie lehnt alle Formen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen und wegen ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität ab und bekämpft sie. Sie lehnt Faschismus und Rassismus ab, hält an den Werten und Prinzipien der Legalität fest und wendet sich mit allen Mitteln gegen mafiöse, terroristische und kriminelle Vereinigungen. Sie fördert den Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung, die freie Assoziation, die Solidarität und kollektive Selbstverteidigung der Arbeitnehmer oder Selbstständigen, der in genossenschaftlichen und selbstverwalteten Formen Beschäftigten, der halbstaatlich Beschäftigten, der Selbstständigen nicht Unternehmer und ohne Angestellte, der Arbeitslosen, Erwerbslosen oder in jedem Fall auf der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz, der Rentner/inne/n, der älteren Menschen.

Die Mitgliedschaft in der CGIL ist freiwillig.

Sie impliziert die volle Gleichheit von Rechten und Pflichten in voller Achtung der Zugehörigkeit zu ethnischen Gruppen, der Nationalität, der Sprache, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, der Kulturen und politischen Formationen, der beruflichen Verschiedenheit, sozialen und Interessenvielfalt, der Zugehörigkeit zu einem Glauben oder zu keinem Glauben.

Sie beinhaltet auch die Akzeptanz der Grundsätze und Regeln dieses Statut, soweit sie die Werte der persönlichen, bürgerlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Freiheiten sowie der sozialen Gerechtigkeit als Grundvoraussetzungen und unveräußerliche Ziele einer demokratischen Gesellschaft voraussetzen.

Die CGIL ist dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angeschlossen, dessen entsprechenden Strukturen die Föderationen bzw. Gewerkschaften der Kategorie angegliedert sind.

Die CGIL ist dem Internationalen Gewerkschaftsbund (CSI) angeschlossen.

Die CGIL fördert Solidarität und internationale Zusammenarbeit.

Die CGIL hat ihren Sitz in Rom.

Artikel 2– Grundlegende Prinzipien

Die CGIL stützt ihre Programme und Aktionen auf das Diktat der Verfassung der Republik und tritt für deren vollständige Umsetzung ein.

Sie hält den Frieden unter den Völkern für das höchste Gut der Menschheit.

Die CGIL inspiriert ihr Agieren in der Knüpfung internationaler Beziehungen, durch die alle Völker in Sicherheit und Frieden zusammenleben, engagiert für die dauerhafte Erhaltung der Menschheit und der Natur, frei, ihr eigenes Schicksal zu wählen und ihre eigenen Regierungsformen zu bestimmen, ihre eigenen Ressourcen zu nutzen, im Rahmen eines fairen Austausches, der auf Fortschritt und eine ausgewogene Entwicklung zwischen den verschiedenen Gebieten der Welt abzielt, von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Industrieländern und denen des Südens, zu einer neuen wirtschaftlichen, ökologischen, kulturellen und menschenrechtlichen Ordnung.

Die CGIL betrachtet die aktive Solidarität zwischen den Arbeitnehmern aller Länder und ihren repräsentativen Gewerkschaften als einen entscheidenden Faktor für den Frieden, für die Bejahung der Menschen-, Bürger- und Gewerkschaftsrechte und der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Demokratie, für die nationale Unabhängigkeit und den vollen Schutz der kulturellen und ethnischen Identität eines jeden Volkes.

Die CGIL stützt ihre Teilnahme an den Aktivitäten des Internationalen Gewerkschaftsbundes auf diese Leitlinien und schlägt vor, zu dessen Bekräftigung für die Förderung, Verteidigung und Konsolidierung repräsentativer Gewerkschaftsorganisationen in der ganzen Welt und für die Ausübung einer autonomen und unabhängigen Gewerkschaftsrolle gegenüber Regierungen und internationalen politischen, wirtschaftlichen und finanziellen Institutionen beizutragen.

Die CGIL setzt sich auch für den Aufbau der Europäischen Union als einheitliches föderales Subjekt mit einer starken sozialen Dimension ein. Zu diesem Zweck arbeitet die CGIL an der Stärkung der Einheit der europäischen Gewerkschaftsbewegung, beginnend mit der Übernahme von Führungsaufgaben für die Gewerkschaftsbewegung in Europa durch den EGB. Darüber hinaus setzt sie sich für die Definition von Politiken und koordinierten Aktionen in den verschiedenen Ländern ein, die auf supranationale Gewerkschaftsverhandlungen und auf die Definition einer europäischen Sozialgesetzgebung, auf die Überwindung nationaler Partikularismen, auf die europäische Integration und auf die Ablehnung aller Formen von Rassismus und religiösem Fundamentalismus abzielen.

Die CGIL bekräftigt den Wert der Solidarität in einer Gesellschaft ohne Privilegien und Diskriminierung, in der das Recht auf Arbeit, Gesundheit und sozialen Schutz anerkannt wird, der Wohlstand gleichmäßig verteilt ist, die Kultur das Leben aller Menschen bereichert und die politischen, sozialen und wirtschaftlichen Hindernisse beseitigt, die einheimische und zugewanderte Frauen und Männer daran hindern, auf der Grundlage gleicher Rechte und Chancen und unter Anerkennung der Unterschiede über ihr eigenes Leben und ihre Arbeit zu entscheiden. Sie fördert eine Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Gesellschaft, auch durch Kollektivverhandlungen, und richtet ihre internen Regelungen nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen den Geschlechtern aus.

Die CGIL schützt in den geeignetsten Formen und Verfahren das Recht aller Arbeitnehmer auf faire und unparteiische Beziehungen, insbesondere in Bezug auf die Möglichkeit von sexueller Belästigung und Erpressung.

Die CGIL ist eine Gewerkschaft mit programmatischem Charakter und ist eine einheitliche und demokratische Organisation, die ihre Einheit und Demokratie als ihre Gründungsmerkmale betrachtet.

Die Autonomie der CGIL selbst, die auch ein primärer Wert ist, findet ihre Grundlage in ihrer Fähigkeit, Programme zu erstellen, vor allem in Bezug auf Arbeitgeber, Institutionen und Parteien, und in der einheitlichen und demokratischen Natur ihrer internen Verhaltensregeln.

Die CGIL betrachtet die volle Achtung des Prinzips der Gewerkschaftsfreiheit und des damit verbundenen Pluralismus als entscheidend für das Wachstum jeder demokratischen Gesellschaft.

Dies impliziert die grundsätzliche Ablehnung jedes gewerkschaftlichen Handlungsmonopols sowie die Überprüfung des von den Arbeitnehmern erteilten Vertretungsmandats.

Folglich hält sie es für notwendig, so zu handeln, dass alle Bestandteile des gewerkschaftlichen Verbandswesens im Lande das Prinzip der ständigen demokratischen und transparenten Überprüfung des Konsenses aller Arbeitnehmer, auf die sich die Auswirkungen ihres Handelns auswirken, mit angemessenen Mitteln in einem rechtlich-institutionellen System teilen, das auf der allgemeinen Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Vereinbarungen beruht.

Die CGIL betrachtet die Einheit der Arbeitnehmer und die gewerkschaftliche Demokratie - und in diesem Rahmen die Einheit der Gewerkschaftsbünde - als strategische Werte und Ziele, als entscheidende Faktoren für die Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaft und als Voraussetzung für den Schutz und die Förderung der Rechte, für die Verwirklichung der Ziele der Gleichheit und der sozialen Solidarität und für die Verteidigung der Autonomie der Gewerkschaft bei der Planung und Programmierung.

Artikel 3– CGIL-Mitgliedschaft

Die Einschreibung bei der CGIL erfolgt durch Antragstellung bei der Kongressstruktur des Arbeitsplatzes oder Territoriums oder der SPI-Liga und durch Unterzeichnung der Vollmacht oder des entsprechenden Zertifizierungsaktes.

Zum Schutz der Organisation wird der Antrag auf Mitgliedschaft durch eine mit Gründen versehene Entscheidung des Sekretariats der Organisation, bei der der Antrag gestellt wird, vorbehaltlich einer befürwortenden Stellungnahme der zuständigen Aufsichtsbehörde(n) abgelehnt, wenn es sich um schwerwiegende strafrechtliche Verurteilungen handelt, die bis zur Verbüßung der Strafe die Tätigkeit oder Mitgliedschaft in oder die direkte oder indirekte Unterstützung von Vereinigungen betreffen, deren Ziele mit dieser Satzung unvereinbar sind (z. B. Geheim-, Mafia- oder kriminelle Organisationen, Freimaurerlogen, faschistische oder rassistische Organisationen, terroristische Organisationen).

Dieselben Situationen werden durch einen begründeten Beschluss des Sekretariats derselben Struktur behandelt, vorbehaltlich der positiven Stellungnahme der zuständigen Aufsichtsbehörde(n), wenn Mitglieder die Beendigung der Mitgliedschaft in der CGIL beschließen.

Auf Antrag des Betroffenen entscheidet der Nationale Satzungsausschuss über die Vereinbarkeit solcher Beschlüsse mit den Bestimmungen der Satzung.

Die Registrierung bei der CGIL wird durch den Mitgliedsausweis und die regelmäßige Zahlung der Gewerkschaftsbeiträge bestätigt; sie wird regelmäßig erneuert und kann in jedem Fall jederzeit vom Mitglied widerrufen werden.

Die stellvertretende Mitgliedschaft in der CGIL führt zu einem monatlichen Abzug für aktive Arbeitnehmer *und Rentner*.

Artikel 4 – Rechte der Mitglieder

CGIL-Mitglieder sind gleichberechtigt.

Sie haben das Recht, als Personen anerkannt, respektiert und geschätzt zu werden, ohne jegliche Diskriminierung, unter Wahrung der Menschenwürde in ihrem Verhalten und in der Beziehung zwischen den Geschlechtern. Darüber hinaus haben sie - unbeschadet der vollen Autonomie und der spezifischen Entscheidungsbefugnisse der Exekutivorgane - das Recht, auch durch konzertierte Initiativen, die auch über die normalen Kanäle der Organisation frei geäußert werden können, kollektive Positionen von Minderheit und Mehrheit zum Ausdruck zu bringen, auf die sich die Bildung der Exekutivgruppen beziehen kann. Jedes Mitglied hat das Recht, sich an der Bildung der Plattform und an der Beendigung eines ihn betreffenden Arbeitskampfes zu beteiligen.

Die Mitglieder haben das Recht auf vollen Schutz, sowohl individuell als auch kollektiv, ihrer wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und moralischen Rechte und Interessen und können zu diesem Zweck auch die verschiedenen von den CGIL-Strukturen organisierten Dienstleistungen nutzen.

Die CGIL nimmt alle notwendigen Instrumente in die Hand, um ihren Mitgliedern das Recht auf Teilnahme am gesamten Leben der Organisation zu garantieren, einschließlich rechtzeitiger und umfassender Informationen über die Aktivitäten der Gewerkschaft auf verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen Initiativbereichen.

Die Mitglieder haben das Recht, rechtzeitig über die gegen sie erhobenen Vorwürfe und ihr Verhalten informiert zu werden, in zweiter Instanz gegen Urteile des zuständigen Garantieausschusses Berufung einzulegen und die Möglichkeit zur Geltendmachung ihrer Rechte zu erhalten.

Sie haben auch das Recht, sich in legitimer Weise gegen Handlungen und Tatsachen zu wehren, die innerhalb der Organisation begangen werden und die sie für unvereinbar mit den gesetzlichen Grundsätzen halten, auch indem sie die Aktivierung des Verfahrens bezüglich der internen Gerichtsbarkeit oder der gesetzlichen Garantie beantragen.

Alle Mitglieder sind Wähler und haben unter gleichen Bedingungen Zugang zu den gewählten Ämtern; die Stimmabgabe erfolgt persönlich oder durch Delegierte, gleich und frei.

Die CGIL schützt sprachliche und ethnische Minderheiten und erkennt spezifische Rechte für Angehörige dieser Minderheiten an.

Artikel 5 – Pflichten der Mitglieder

Die Mitglieder der CGIL beteiligen sich an den Aktivitäten der Organisation, machen ihr demokratisches Leben fruchtbar, tragen durch Mitgliedsbeiträge zu ihrer Finanzierung bei und halten sich an die Regeln dieser Satzung und an die von den Organen in Anwendung der Satzung selbst beschlossenen Regeln.

Die Mitglieder sind aufgerufen, sich gegenüber anderen Mitgliedern loyal zu verhalten, indem sie die in dieser Satzung niedergelegten Werte und Ziele respektieren.

Wenn sie Führungspositionen einnehmen, sind sie aufgerufen, ihre Aufgaben im vollen Bewusstsein der Verantwortung zu erfüllen, die sich aus ihnen gegenüber den vertretenen Arbeitnehmern und Mitgliedern ergibt, insbesondere im Hinblick auf die Übereinstimmung ihres Verhaltens mit den Entscheidungen der Exekutivorgane, ihre Verpflichtung, die Einheit und das Image der CGIL zu verteidigen, vor allem in Fällen von Verhandlungen, die für die gesamte CGIL auf einer einzigen Plattform, die durch das Mandat definiert ist, geführt werden müssen.

Artikel 6 - Gewerkschaftliche Demokratie

Die Eckpfeiler, auf denen das demokratische Leben der CGIL ruht, sind:

- a) die Garantie der maximalen Teilnahme, entweder persönlich oder durch Delegierte, jedes CGIL-Mitglieds, in Gleichberechtigung mit den anderen aktiven Mitgliedern, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, oder der Rentner, an der Gestaltung der Beratungen ihrer eigenen Gewerkschafts- und Bundesorgane oder an den spezifischen Entscheidungen, die sie betreffen;
- b) die Verabschiedung von Regeln für die Bildung von Organisationsbeschlüssen auf den verschiedenen Ebenen - die die Angelegenheiten vorsehen, für die das Instrument der Konsultation der Mitglieder notwendig ist - und für die Einhaltung ihrer Umsetzung, sowie die Suche nach gemeinsamen Regeln unter den Gewerkschaftsorganisationen für die Definition und Genehmigung der Forderungsplattformen und Vereinbarungen durch die Arbeiter. Das ausdrückliche Mandat der jeweiligen Lenkungsausschüsse zur Unterzeichnung von Vereinbarungen ist bindend. Für die CGIL ist jedoch in Ermangelung des Mandats aller betroffenen Arbeiter, Angestellten und Rentner die Äußerung der Mitglieder bindend;
- c) die Häufigkeit der ordentlichen Versammlungen der Hauptversammlungen der Mitglieder und der Organe aller Strukturen, sieht die Möglichkeit einer außerordentlichen Einberufung, auf Antrag von maximal einem Zehntel der Mitglieder, oder einem Viertel der Mitglieder der Organe selbst, auf der Grundlage der von ihnen zu beschließenden Regelungen vor;
- d) das Recht auf Dissens, der Schutz von Minderheiten, die Wahrung der gleichen Würde der Meinungen im Vergleich, vor der Entscheidung und in der Kongressphase;

- e) die Einheit der Organisation bei der Umsetzung der Beschlüsse der leitenden Organe;
- f) die vorläufige Suche nach einer Vermittlung zwischen den Interessen und Ansprüchen einer bestimmten Gruppe und den Orientierungen der zahlenmäßigen Mehrheit der anderen Arbeitnehmer oder, allgemeiner, die Notwendigkeit, alle Interessen der Beschäftigten und nicht beschäftigten Arbeitnehmer zu vertreten, die einer allgemeinen Gewerkschaft eigen sind, so dass eine Demokratie der Solidarität neben einer Demokratie der Interessen gelebt und praktiziert wird, so dass der Wert der Konföderalität in der Kultur und in der Vertragskraft der CGIL endgültig und verbindlich bekräftigt wird;
- g) die Verabschiedung eines Ethik-Kodexes über das Verhalten, die Rechte und Pflichten derjenigen, für die er gilt. Ein Verstoß gegen den Ethikkodex ist ein Verstoß gegen die Satzung.
- h) die Festlegung der Vorrechte und Befugnisse der Gremien, die eine klare Abgrenzung der Befugnisse gewährleisten muss:
 - 1) die politische Leitung und die Regelung des internen Lebens in all seinen vielfältigen Aspekten, ausgehend von denen, die in der Satzung ausdrücklich genannt werden, die dem Vorstand und der Generalversammlung zugewiesen sind;
 - 2) der politischen Verwaltung der vom Vorstand und/oder der Generalversammlung erhaltenen Mandate, der rechtlichen Vertretung der CGIL und der Leitung der Aktivitäten, die dem Generalsekretär und dem Sekretariat übertragen werden;
 - 3) interne Zuständigkeit mit Richterfunktionen, die dem Garantieausschuss zugewiesen sind;
 - 4) die Kontrolle über die Handlungen der verschiedenen Strukturen, unter Bezugnahme auf die statutarischen und regulatorischen Normen und die demokratischen Praktiken, die der CGIL eigen sind, dem Kontrollrat und dem statutarischen Vorstand zugeschrieben werden;
 - 5) der statutarischen Garantie - verstanden als Instanz, auf die für die Auslegung von Gesetzen zurückgegriffen werden kann und die die Vereinbarkeit der von den Leitungsorganen auf den verschiedenen Ebenen genehmigten Regelungen mit dem CGIL-Statut beurteilt - dem Nationalen Satzungsausschuss zugeschrieben;
 - 6) Überprüfung und Verwaltungskontrolle, auf der Grundlage der gesetzlichen Vorschriften und Gesetze, die dem nationalen statutarischen Kollegium zugeordnet sind;
- i) die Bejahung, auch bei der Bildung der Exekutivorgane, angefangen von den Ausschüssen der Mitglieder und Ligen der Rentner bis hin zu den Vorständen, sowie bei den notwendigen Neubesetzungen in denselben und in der externen nationalen und internationalen Vertretung, eines Zusammenschlusses von Frauen und Männern - unter Verwirklichung, wo immer möglich, der Gleichheit zwischen den Geschlechtern, ausgehend von den Exekutivorganen, wo sie in gleicher Zahl zusammengesetzt sind, und in jedem Fall die Festlegung, dass keines der Geschlechter unter 40 % oder über 60 % vertreten sein darf und die Festlegung der relativen Anwendungsregeln auch durch

die Verschiebung von Listen bei der Wahl von Gremien - und die vollständige Repräsentation der Komplexität der CGIL, die aus Pluralismen und Diversitäten besteht, wie sie in diesem Statut definiert sind, sowie die Pluralität der Strukturen, in denen sich die Konföderation artikuliert und lebt, so dass in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Solidarität wesentliche Ausdrucksformen unserer sozialen Basis nicht aufgehoben oder auf eine symbolische Präsenz reduziert werden, die auf reiner numerischer Konsistenz beruht;

- l) die Festlegung von Regeln für die Auswahl der Führungsteams, für ihre Mobilität, für die maximale Dauer des Führungsmandats und der Führungspositionen derjenigen, die im System des individuellen Schutzes tätig sind, mit den in den Regelungsbeschlüssen vorgesehenen Modalitäten, um die Erneuerung des Führungsteams durch eine Führungspolitik zu begünstigen, die auf allen Ebenen der Organisation, auch durch den Einsatz intensiver Ausbildungskurse, einen breiten Zugang von jungen Menschen und Einwanderern, insbesondere aus der Arbeitswelt, zu verantwortungsvollen und leitenden Funktionen gewährleistet;
- m) die Festlegung von Regeln für Fälle, in denen eine Einheitsregierung der Struktur nicht möglich ist; diese Regeln müssen der möglichen Opposition bestimmte Sitze und Methoden der Überprüfung und Kontrolle der Arbeit der Mehrheit sowie die entsprechenden Instrumente zur Gewährleistung ihrer Handlungsfähigkeit zugestehen;
- n) die Festlegung von Regeln für Fusionsprozesse, für die Bildung neuer Kategorien oder verschiedener territorialer Aggregationen;
- o) die Festlegung von Regeln für die Teilnahme der CGIL und ihrer Strukturen an externen Gremien (Fonds, bilaterale Gremien, etc.), in denen die Anwesenheit gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist;
- p) die Annahme des Prinzips der Transparenz der Handlungen der Organisation gemäß den in der Geschäftsordnung festgelegten Modalitäten und Inhalten;
- q) Festlegung des Mindestprozentsatzes der Anwesenheit von Delegierten/Arbeitnehmern in den Exekutivorganen sowie von Jugendlichen und Migranten und der maximalen zahlenmäßigen Zusammensetzung der Vorstände durch einen spezifischen Regelungsbeschluss.

Die Zusammensetzung der Vorstände des SPI wird durch das Statut des SPI selbst festgelegt.

Der Nationale Vorstand der CGIL hat die Aufgabe, das in diesem Artikel Festgelegte in verbindliche Regeln umzusetzen, einschließlich der relativen Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung, und auch das Wahlsystem zu regeln, basierend auf der proportionalen Methode und mit der Garantie, dass mindestens 3% der Mitglieder oder Delegierten eine Liste vorlegen können.

Diese Regeln müssen mit einer 2/3-Mehrheit der Mitglieder genehmigt werden.

Darüber hinaus wird der demokratische Charakter der Organisation gewährleistet:

1. die Abhaltung von Kongressen alle vier Jahre, sofern die Organe nicht deren Vorverlegung beschließen, die Regeln für die Einberufung außerordentlicher Kongresse, die Wahl der Organe auf Kongressen.
2. Die Anwendung der geheimen Stimmabgabe bei Wahlen zu den Organen.

Artikel 7 – Inkompatibilität

Die CGIL inspiriert ihr Forderungs- und Vertragsverhalten und die Entscheidungen - wenn nötig - auf gewerkschaftlichen Druck und Streik zurückzugreifen, mit dem primären Ziel, ein Maximum an Solidarität zwischen den Interessen und Rechten der arbeitenden Männer und Frauen, der italienischen und ausländischen Arbeiter zu erreichen und ein Maximum an Einheit in der Ausarbeitung und Aktion zu gewährleisten, unter Beachtung der Entscheidungen, die demokratisch von der gesamten Konföderation angenommen wurden.

Das Prinzip der Solidarität stellt die CGIL gegen jede Logik korporativer oder unternehmerfreundlicher Art. Die CGIL hält Initiativen von Einzelpersonen oder Gruppen für unvereinbar mit der Mitgliedschaft in der Konföderation, die zwar ihren formellen Beitritt zur CGIL bekräftigen, aber die Gründung von paragewerkschaftlichen Organisationen fördern, die mit der allgemeinen Repräsentativität, die die CGIL anstrebt, konkurrieren, oder die organisierten Aktionen fördern, die vor den Gegenparteien der Gewerkschaft, die Einheit der CGIL als Vertragssubjekt brechen.

Die Mitgliedschaft in der CGIL ist unvereinbar mit der Mitgliedschaft in anderen Verbänden, wie auch immer sie benannt sind, die gewerkschaftliche Ziele verfolgen und gewerkschaftliche Aufgaben und Funktionen wahrnehmen. Sie ist nicht unvereinbar mit Berufsverbänden, die keine solche Aufgabe wahrnehmen oder für die die Vorstände der nationalen Verbände oder Gewerkschaften ausdrücklich eine Doppelmitgliedschaft vorsehen, und es werden Aktionspakte und/oder Konventionen festgelegt, um unter Wahrung der gegenseitigen Autonomie die Modalitäten der Teilnahme an den verschiedenen Verhandlungsphasen zu regeln.

Die Autonomie der CGIL wird auch dadurch erreicht, dass die folgenden Unvereinbarkeiten mit Wahlämtern der Organisation auf verschiedenen Ebenen festgelegt werden:

a) die Mitgliedschaft in Verwaltungsräten (mit Ausnahme derjenigen von Unternehmen, die von der CGIL gefördert werden, deren Teilnahme durch einen spezifischen Regulierungsbeschluss geregelt ist), von Institutionen und öffentlichen Einrichtungen jeglicher Art und von Verwaltungsorganen im Allgemeinen; Alle Ausnahmen, die sich auf Pflege-, Freiwilligen-, Sozialdienst- und Wohnungsgenossenschaften beziehen, müssen von der Nationalen Konföderierten Regulierungsstelle genehmigt werden;

b) Mitgliedschaft in den Führungsgremien politischer Parteien und anderer politischer Formationen, die nicht aus dem Kongress hervorgegangen sind, sowie in den Exekutivorganen derselben oder in Positionen der formellen Vertretung;

c) als Mitglied der gewählten Versammlungen der Europäischen Union und der Versammlungen des italienischen Staates auf den verschiedenen institutionellen Ebenen; die Kandidatur für diese Versammlungen oder für Koalitions- oder Parteivorwahlen führt zum automatischen Verlust jeglicher Führungsposition und zur Suspendierung von den Leitungsgremien die aus dem Kongress hervorgehen;

d) Übernahme von Regierungs- oder Kabinettsposten auf verschiedenen institutionellen Ebenen; die Unvereinbarkeit wird durch die Annahme des Hinweises auf die Zugehörigkeit zu einer Exekutive ausgelöst, auch wenn diese vor der Wahl erfolgt.

Nach Ablauf von 12 Monaten nach Wegfall der Umstände, die zur Unvereinbarkeit geführt haben, kann das suspendierte Mitglied wieder den Organen beitreten, denen es angehört hat.

Bei Wiederauftreten der in den Absätzen c) und d) genannten Unvereinbarkeitsbedingung innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren kann das suspendierte Mitglied nach vierundzwanzig Monaten wieder in die Organe eintreten, denen es angehört hat.

Ebenso ist vorgesehen, dass ein Mitglied, das aus einer politischen Erfahrung mit exekutiver Natur oder aus Wahlversammlungen kommt, nicht vor Ablauf von zwölf Monaten in Wahlgremien tätig sein oder Positionen mit exekutiver Natur bekleiden darf. Die Übernahme des Amtes des Bürgerbeauftragten führt ebenfalls zu einer Unvereinbarkeit.

Auf der Ebene des Arbeitsplatzes und/oder der Liga wird eine Führungsposition als Führungsmitgliedschaft definiert; Die Unvereinbarkeit mit der Mitgliedschaft in gewählten Versammlungen von Bezirken oder Gemeinden oder mit kommunalen Ämtern beschränkt sich auf das Verwaltungsgebiet der Gemeinde, in der sich der Arbeitsplatz befindet, oder auf die Gemeinden, die der Liga angehören.

Die Mitgliedschaft in den Organen der CGIL auf jeder Ebene ist auch unvereinbar mit der Mitgliedschaft in Personalkommissionen, Wettbewerbskommissionen, Fördermittelkommissionen und dergleichen.

Die in diesem Artikel vorgesehene Ausschluss erfolgt automatisch.

Es liegt in der Verantwortung des Sekretariats der betreffenden Struktur, die vollständige Umsetzung sicherzustellen. Im Falle einer Nichteinhaltung ist das Sekretariat der betreffenden Struktur gegenüber der in Artikel 28 der Satzung genannten Stelle für den Verstoß verantwortlich.

Es obliegt dem Vorstand der CGIL, mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ seiner Mitglieder, andere Formen der Unvereinbarkeit festzulegen, die notwendig sind.

TITEL II

Strukturen und Organisationsformen

Artikel 8 – Organisationsstruktur

Die Organisationsstruktur der CGIL muss bei all ihren Anpassungen und spezifischen Umsetzungen stets darauf abzielen, die aktivste Beteiligung von Mitgliedern und Arbeitnehmern, das wirksamste Engagement für Demokratie und gewerkschaftliche Einheit zu fördern. Ihre Präsenz im Territorium, verstanden als eine Vielzahl von Arbeitsplätzen, Beziehungen und institutionellen Kompetenzen, zu erweitern.

An den Arbeitsplätzen des Territoriums identifiziert die CGIL in der Versammlung der Mitglieder und in der SPI-Liga, ihre Basisvertretung und die erste Instanz des Kongresses der CGIL, ihrer Kategorien und des SPI.

Die Versammlung wählt:

- a) den Ausschuss der CGIL-Mitglieder oder den Vorstand der SPI-Liga. Der nationale Vorstand der CGIL legt ihre Aufgaben, Funktionen und Rollen im Rahmen einer vollständigen Bestätigung als echte horizontale und vertikale Strukturen fest;
- b) Delegierte zu den Kongressen der höheren Instanzen.

Der Vorstand der betreffenden Struktur kann auf subterritorialer Ebene über flexible Organisationsformen beraten, die auf die Entwicklung der politischen und organisatorischen Regelung abzielen.

Die CGIL ist für die Allgemeinheit der Arbeitnehmer und Rentner in die folgenden Strukturen unterteilt:

- die Komitees der Mitglieder des Betriebes, der Liga oder des Überbetriebes; die Ligen der Rentner; die Organisationsformen der Nichtbeschäftigten, die Vertretungsstrukturen der Parasubordinierten und Zeitarbeiter;
- die territorialen oder großstädtischen Arbeiterkammern, zu denen die territorialen Kategorien Verbände oder Gewerkschaften, der SPI und ihre Ligen gehören; die Vertretung der untergeordneten und temporären Arbeiter;
- die regionale CGIL, in welcher regionale Fachgewerkschaften und Föderationen zusammengefasst werden.
- den nationalen Fachverbänden oder Gewerkschaften, dem SPI;
- die vom Vorstand der CGIL eingerichteten repräsentativen Strukturen.

Die nationale CGIL, die regionale CGIL und die nationalen Berufsverbände oder Gewerkschaften der Kategorie und des SPI spielen die Rolle von Regulierungszentren und üben diese Zuweisung durch ihre jeweiligen Sekretariate aus.

Die Autonomie der Regulierungszentren bei der Festlegung ihrer eigenen Organisationsstrukturen entspricht der Notwendigkeit, dass die CGIL auf eine Gesamtstruktur zählen kann, die in der Lage ist, auf territoriale und kategoriale Unterschiede positiv zu reagieren, ohne a priori festgelegte Starrheit. Diese Autonomie kann

jedoch nicht als Eigenständigkeit verstanden werden. Daher ist es notwendig, ständig in einer einheitlichen Logik zu handeln, die in der Lage ist, die besten organisatorischen Bedingungen, die Vertretung und die Bestätigung der Konföderation auf verschiedenen Ebenen zu erreichen. Bei Strukturen, an denen mehrere Regulierungszentren beteiligt sind, sind diese verpflichtet, ihre Entscheidungen zu koordinieren. Geschieht dies nicht, greift die nationale CGIL als übergeordnete Regulierungsstelle ein und übernimmt die koordinierenden Funktionen.

Die Regulierungsstellen können, auch durch ihre Satzung, die ihnen untergeordneten Strukturen beauftragen, die Funktion an ihrer Stelle auszuüben.

Die so vereinbarte Gliederung der territorialen Strukturen wird in die Statuten der regionalen CGIL und in die der nationalen Fachverbände oder Gewerkschaften der Kategorie und des SPI aufgenommen. Die Aktion der CGIL zielt auch darauf ab, die Selbstorganisation von Frauen auf allen Ebenen zu fördern. Folglich obliegt es den Vorständen der Regulierungsstellen, die Regeln für die Gründung und Anerkennung zu definieren und gleichzeitig ihre Befugnisse, Vorrechte und Ressourcen festzulegen.

Es obliegt auch dem Vorstand der CGIL, über spezifische Formen der Vertretung der Vielfalt der Subjekte zu entscheiden, auch durch die Einrichtung von Koordinierungsstrukturen, die Festlegung ihrer Befugnisse und Vorrechte, der Bereiche der Entscheidung und/oder des Vorschlags und ihrer obligatorischen Konsultation durch die Exekutivorgane, der Ressourcen, der Modalitäten ihrer Zusammensetzung und der Ebenen, auf denen ihre Existenz vorgesehen ist, ihres Autonomiegrades.

Die CGIL setzt sich für die Förderung von Formen der Zusammenführung von Zuwanderern ein und überträgt der regionalen CGIL die Aufgabe, die organisatorischen Modalitäten zu definieren, die den Bedürfnissen der im Gebiet anwesenden Zuwanderer am besten entsprechen. Diese Strukturen müssen klar definierte Rollen, Funktionen und Befugnisse haben, um eine maximale Beteiligung zu gewährleisten und gleichzeitig ihre Autonomie bei politischen Entscheidungen zu wahren.

Artikel 9 – Regionale CGIL

Um in der CGIL eine echte Dezentralisierung der Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse zu verwirklichen, die mit der Reform des Staates in allen Regionen und autonomen Provinzen von Trient und Bozen übereinstimmt und funktional ist, wird jede der regionalen CGIL und im Rahmen des Sonderstatuts für die autonome Region Trentino-Südtirol auch diese, ein eigenes Statut haben, das mit den Vorgaben dieses Statuts im Einklang steht.

Das regionale Statut wird die Organisationsstruktur, die leitenden Organe und die Art und Weise ihrer Wahl in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Artikels 6 dieses Statuts bezüglich des Wahlsystems - sowie

die zusätzlichen Kompetenzen, Befugnisse und Aufgaben der regionalen CGIL und der konföderierten Strukturen definieren, zusätzlich zu denen, die bereits in diesem und dem folgenden Artikel angegeben sind; insbesondere in Bezug auf die Kompetenzen und Befugnisse der Organe der regionalen CGIL müssen sie in Analogie zu denen der Konföderation definiert werden, die in Titel III dieses Statuts angegeben sind.

Die Statuten der regionalen CGIL werden von den jeweiligen Kongressen genehmigt. Diese Satzung betrifft ausschließlich den räumlichen Geltungsbereich, Strukturen und Organisationsformen unter Berücksichtigung der organisatorischen Besonderheiten. Die regionalen Vorstände müssen ihre Statuten an die vom Nationalkongress genehmigten Statuten der CGIL anpassen. Als Übergangsmaßnahme gilt in den Fällen, in denen ein regionaler CGIL-Kongress nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Festlegung des Statuts der CGIL zur Definition seines eigenen Statuts übergeht, das vorliegende Statut.

Die Kompatibilität der regionalen Statuten und eventuelle Anpassungen, die von den regionalen Vorständen beschlossen werden, mit dem Statut der CGIL werden vom Nationalen Statutenkomitee bestimmt, das seine Meinung über die Kongruenz oder Nicht-Kongruenz der einzelnen Teile und des Textes als Ganzes äußern wird. Die erklärte Unvereinbarkeit mit dem Statut der nationalen CGIL führt zwangsläufig zu einer Neudefinition desselben.

Der Landesvorstand der regionalen CGIL hat die Aufgabe, das, was im regionalen Statut und im nationalen Vorstand der CGIL ausdrücklich erwähnt wird, in verbindliche Regeln zu übersetzen, sowie die Entscheidung, die mit einer 2/3-Mehrheit der Mitglieder, nach der obligatorischen Stellungnahme der interessierten Strukturen, über die Gründung neuer territorialer Arbeitskammern, auf ihren territorialen Zuständigkeitsbereichen zu treffen ist.

Für die eventuelle Verabschiedung einer Arbeiterkammer-Kongressinstanz muss das folgende Verfahren eingehalten werden:

1. In den sechs Monaten vor dem konföderierten Kongress der betreffenden Region wird der Vorstand der regionalen CGIL durch einen begründeten Beschluss und mit positiver Stellungnahme des Nationalen Sekretariats der CGIL er der Einleitung des Überwindungsverfahrens mit einer Mehrheit von 2/3 seiner Mitglieder zustimmen;
2. der Vorstand der betroffenen Arbeiterkammer diskutiert und stimmt in Anwesenheit des regionalen Regulierungszentrums über die Hypothese der Überwindung ab, die in jedem Fall in die Tagesordnung des Kammerkongresses aufgenommen wird;
3. der betreffende Arbeiterkammerkongress beschließt seine Auflösung mit einem positiven Votum:
 - a) 2/3 der Mitglieder, wenn der Vorstand der Arbeiterkammer die Auflösungshypothese genehmigt hat
 - b) von ¾ der Mitglieder für den Fall, dass der Vorstand der Auflösungshypothese nicht zugestimmt hat.

Im Fall, dass sich die Instanz des Arbeiterkammerkongresses in einem dauerhaften Zustand des wirtschaftlichen, finanziellen und / oder patrimonialen Ungleichgewichts befindet, alle Verfahren, die durch

den Beschluss Nr. 6 des Vorstandes vom 17/12/2014 zum Thema der Verwaltungsvorschrift vorgesehen sind, ausgeschöpft sind und der Kammerkongress seiner Auflösung nicht zugestimmt hat, beschließt der Kongress der regionalen Referenz-CGIL die Auflösung der gleichen Arbeitskammer mit einer Mehrheit von 2/3 der Komponenten.

Dieser Auflösungsbeschluss muss vom Nationalen konföderierten Kongress mit einfacher Stimmenmehrheit ratifiziert werden.

Regionale CGIL sind Regulierungszentren und werden daher aktiv:

- a) auf die gesamte Organisationspolitik im regionalen Gebiet, auch um Entscheidungen der Rationalisierung, funktionale Vereinheitlichungen, territoriale Überarbeitungen und Dezentralisierung zu realisieren, die eine größere Präsenz, Operabilität, Nachhaltigkeit und Effizienz gewährleisten können. Zu diesem Zweck vereinbaren sie auch mit den großstädtischen Arbeiterkammern die Einrichtung von organisatorischen Dezentralisierungsstrukturen (kommunale oder Gebietsarbeiterkammern);
- b) bei der Politik der Kader, die Abstimmung der Entscheidungen, im Falle von Strukturen der Kategorie oder des SPI, mit den Verbänden oder den nationalen Gewerkschaften oder den delegierten Strukturen, und ihrer Ausbildung, um durch Mobilität die Pluralität der Erfahrungen zu fördern;
- c) bei der Umverteilung der finanziellen Mittel im Zuständigkeitsbereich, in Bezug auf das im regionalen Statut vorgesehene Organisationsmodell und die Entscheidungen des nationalen Vorstandsausschusses der CGIL;
- d) bei der Umsetzung der Verordnung über die Behandlung des politischen und administrativen Apparates, gemäß den Entscheidungen des Vorstands der nationalen CGIL für die Teile, die von den Regulierungszentren zur Umsetzung verwiesen werden;
- e) bei der Leitung und Koordinierung der Dienstleistungspolitik, deren Verantwortung den verschiedenen Arbeiterkammern übertragen ist;
- f) bei der Ernennung des Datenschutzbeauftragten, der für die von der regionalen CGIL und den horizontalen und vertikalen Organisationen des regionalen Gebiets durchgeführten Verarbeitungen verantwortlich ist, sowie bei der Leitung und Koordinierung derselben Verarbeitungen auf der Grundlage der von der nationalen CGIL gemäß Artikel 16 dieses Statuts beschlossenen Leitkriterien.

Das vorliegende Statut überträgt der regionalen CGIL auf der Grundlage der von der nationalen CGIL delegierten Befugnisse, auch unter Bezugnahme auf neue Zuständigkeiten der Regionen, Provinzen und Gemeinden, die Möglichkeit, diese Befugnisse in ihren eigenen Statuten zu regeln.

Das vorliegende Statut garantiert auch den (kategorialen und konföderierten) Strukturen, die in den autonomen Regionen mit Sonderstatut und in den Provinzen Trient und Bozen tätig sind, die Möglichkeit, ihre Statuten und ihre Beziehungen zu den nationalen Föderationen der Kategorien und zur nationalen CGIL an die in diesen Regionen durch Verfassungsnormen anerkannten Kompetenzen und Besonderheiten sowie an die Notwendigkeit besonderer Organisations- und Verwaltungsformen anzupassen. In den Regionen und

Provinzen mit Sonderstatut üben die Vorstände der Strukturen bei Vorhandensein ausschließlicher Kompetenzen in vertraglichen und territorialen Angelegenheiten - nach Vergleich mit den anderen Regulierungszentren - die Funktionen aus, die den Exekutivorganen der nationalen Kategorie und den konföderierten Strukturen anvertraut sind.

Die regionalen CGIL koordinieren die Aktivitäten, die auf regionaler Ebene von den konföderierten Einrichtungen und Instituten durchgeführt werden.

Der Sitz der regionalen CGIL muss in der Hauptstadt der Region liegen, außer in den vom Vorstand der nationalen CGIL genehmigten Ausnahmen.

Artikel 10 – Territoriale oder großstädtische Arbeitskammern

Die Arbeiterkammer, territorial oder großstädtisch, umfasst die im Gewerkschaftsgebiet bestehenden Gewerkschaftsorganisationen der CGIL.

Die territorialen Bereiche der großstädtischen Arbeiterkammern sind durch die Gesetzgebung definiert.

Die Arbeiterkammer, territorial oder großstädtisch:

- a) leitet und koordiniert die Gewerkschaftsarbeit im Gebiet;
 - b) fördert und verwaltet territoriale Streitigkeiten zu Fragen von regionalem Interesse;
 - c) fördert eine immer stärkere Autonomie der Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer spezifischen Aufgaben;
 - d) fördert und bewahrt eine qualifizierte Initiative der Gewerkschaftsorganisation als Ganzes, unter besonderer Berücksichtigung der allgemeinen Probleme der wirtschaftlichen Entwicklung und der Verbesserung der Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung;
 - e) fördert Organisationsformen der Nichtbeschäftigten und repräsentative Strukturen, die vom Vorstand der CGIL beschlossen werden;
 - f) ist verantwortlich für die Führung, Organisation und Kontrolle des individuellen Schutzes im Gebiet;
 - g) Sie führt die Kompetenzen und Befugnisse aus, die sich aus den Statuten der regionalen CGIL ergeben;
 - h) ist für die Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortlich, die auf territorialer Ebene erfolgt, und zwar in Übereinstimmung mit den in Artikel 16 dieser Satzung festgelegten Kriterien sowie unter Beachtung der von der regionalen CGIL und dem von dieser benannten Datenschutzbeauftragten erhaltenen Hinweise.
- Die Arbeiterkammer, territorial oder großstädtisch, koordiniert die Aktivitäten, die von den konföderierten Organen und Instituten durchgeführt werden.

Artikel 11 – Verbände oder Fachgewerkschaften

Die Organisationsstruktur, die Leitungsorgane und die Methoden ihrer Wahl - in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Art. 6 des vorliegenden Statuts zum Thema Wahlsystem - sowie die Aufgaben der nationalen Föderationen oder Gewerkschaften der Kategorie auf den verschiedenen Ebenen, zusätzlich zu den bereits im vorliegenden Artikel angegebenen, werden durch die Statuten der jeweiligen nationalen Föderationen oder Gewerkschaften der Kategorie in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des vorliegenden Statuts festgelegt. Insbesondere die Zuständigkeiten und Befugnisse der Organe der nationalen Föderationen oder Gewerkschaften der Kategorie müssen analog zu den Bestimmungen in Titel III des vorliegenden Statuts festgelegt werden.

Die Statuten der nationalen Verbände oder Gewerkschaften werden von den jeweiligen Kongressen genehmigt. Diese Statuten betreffen ausschließlich den Kategorie spezifischen Anwendungsbereich, auch in Bezug auf die Sektoren, Strukturen und Organisationsformen, unter Berücksichtigung der organisatorischen und/oder fachlichen Eigenheiten. Die jeweiligen nationalen Vorstände werden ihre Statuten an die vom Nationalkongress genehmigten Statuten der CGIL anpassen. In den Fällen, in denen ein Kongress einer Föderation oder einer nationalen Gewerkschaft einer Kategorie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Festlegung des Statuts der CGIL zur Festlegung eines eigenen Statuts übergeht, gilt übergangsweise das vorliegende Statut.

Die Kompatibilität der Statuten der Föderationen oder nationalen Gewerkschaften der Kategorie und der eventuellen Anpassungen, die von den nationalen Vorständen beschlossen wurden, mit dem Statut der CGIL, wird vom nationalen Sitzungsvorstand bestimmt, der seine Meinung über die Kongruenz oder Nicht-Kongruenz der einzelnen Teile und des gesamten Textes äußert. In diesem Sinne führt die erklärte Unvereinbarkeit zwangsläufig zu ihrer Neudefinition.

Der Nationale Vorstand der nationalen Verbände oder Gewerkschaften der Kategorie hat die Aufgabe, das, was in der eigenen Satzung und im Nationalen Vorstand der CGIL ausdrücklich erwähnt wird, in verbindliche Regeln zu übersetzen.

Die nationalen Verbände oder Gewerkschaften der Kategorie organisieren die Mitglieder der CGIL auf der Grundlage der Produktqualifikation des Sektors oder der Industrie, zu der das Unternehmen oder die Institution gehört, in der sie arbeiten.

Änderungen der Mitgliedschaftskriterien, Fusionen und Spaltungen, die sie betreffen, werden vom Konföderierten Kongress beschlossen.

Die Ausübung des Verhandlungsmandats obliegt grundsätzlich den nationalen Gewerkschaftsverbänden bzw. Gewerkschaften der jeweiligen Kategorie und ist innerhalb der Richtlinien und der Koordination des Bundes auf jeder Ebene zu vollziehen.

Die nationalen Verbände oder Gewerkschaften sind Regulierungsstellen und greifen daher ein:

- a) auf die gesamte Organisationspolitik auf den verschiedenen Ebenen;
- b) die Etablierung von Gewerkschaften am Arbeitsplatz und auf dem Territorium, auch durch die Genehmigung von spezifischen Projekten;
- c) zur Förderung der Verantwortungsträger und des lebenslangen Lernens, beginnend bei der Aufwertung der Arbeitsplätze;
- d) über die Verteilung der finanziellen Mittel auf den verschiedenen Ebenen, in Bezug auf das im Statut der Föderation oder der nationalen Gewerkschaft der Kategorie vorgesehene Organisationsmodell und auf die Entscheidungen des Vorstands der CGIL;
- e) über die Regelung der Behandlung des politischen und administrativen Apparates, gemäß den Entscheidungen des Vorstands der nationalen CGIL für die Teile, die zur Umsetzung durch die Regelungscentren verwiesen werden;
- f) Ernennung eines Datenschutzbeauftragten, der für die von der Föderation oder Gewerkschaft der Kategorie und den vertikalen Organisationen der Kategorie durchgeführten Verarbeitungen verantwortlich ist, sowie für die Leitung und Koordinierung derselben Verarbeitungen auf der Grundlage der von der nationalen CGIL gemäß Artikel 16 der vorliegenden Satzung beschlossenen Richtlinien.

Der Sitz der nationalen Föderationen oder Gewerkschaften der Kategorie muss grundsätzlich in Rom sein, mit Ausnahme von durch den Vorstand der CGIL genehmigten Ausnahmen.

Artikel 12 – Rentnergewerkschaft

In der CGIL ist auf allen Ebenen die Rentnergewerkschaft konstituiert. Der SPI, die allgemeine Gewerkschaft der Rentner, älteren Frauen und Männer, organisiert und schützt ehemalige Arbeiter aller Kategorien innerhalb der CGIL und, in Bezug auf jedes Rentensystem, Hinterbliebenenrentner und Sozialrentner. Die CGIL übernimmt durch das SPI die Vertretung der Rentner und erkennt die mit ihrem Zustand verbundenen Probleme als integralen Bestandteil der Rechte auf Arbeit und Staatsbürgerschaft an, die traditionell mehr geschützt sind.

Die CGIL bezieht den SPI mit ein - auch unter Zuerkennung des Vorschlagsrechts bei der Ausarbeitung ihrer eigenen Politik zum Wohlfahrtsstaat - und prüft in jedem Fall mit ihrem eigenen Beitrag die Auswirkungen der von der Rentnergewerkschaft autonom ausgeübten Forderungsaktionen, die sich auf den Schutz der Renteneinkommen beziehen, in den vom Gesetz vorgesehenen Formen, Sozialpolitiken und -dienstleistungen und folglich die damit verbundene Planung des Territoriums, die Förderung und Entwicklung von Gemeinschaftsbeziehungen, um, insbesondere im Rahmen von Projekten der sozialen Integration, den Zustand und die Rolle von Rentnern und älteren Menschen zu schützen.

In diesem Sinne fördern und/oder integrieren das SPI und seine territorialen und basisnahen Strukturen die Streitfall Aktivitäten der CGIL auf dem Territorium, die auf die Lebensbedingungen und die soziale Reproduktion der Bürger abzielen.

Auf den verschiedenen Ebenen des Bundes bei den Verhandlungen über die soziale Sicherheit, die Gesundheitsfürsorge und die soziale Sicherheit und das Funktionieren der entsprechenden Strukturen ist der SPI Teil der verhandelnden konföderierten Delegationen.

Die CGIL fördert die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Verbänden der Kategorien und der Rentnergewerkschaft, indem sie in einer Vereinbarung Formen und Modalitäten festlegt.

Der organisatorische Aufbau, die Organe und die Art und Weise ihrer Wahl - in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Artikels 6 der vorliegenden Satzung über das Wahlsystem - sowie die Aufgaben des SPI auf den verschiedenen Ebenen, zusätzlich zu den in diesem Artikel genannten, werden durch die Satzung des SPI selbst bestimmt, in Übereinstimmung mit den Vorgaben der vorliegenden Satzung. Insbesondere werden die Zuständigkeiten und Befugnisse der Organe des SPI analog zu den Bestimmungen des Titels III dieser Satzung festgelegt.

Die Statuten der SPI werden von ihrem Kongress genehmigt. Das Nationale Vorstandskomitee des SPI wird mit einer qualifizierten Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der Mitglieder sein Statut an das vom Nationalkongress genehmigte Statut der CGIL anpassen. Die Konformität dieses Statuts wird vom Nationalen Statutenkollegium festgestellt, das zur Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung der einzelnen Teile und des gesamten Textes Stellung nimmt. Die erklärte Unvereinbarkeit mit dem Statut der nationalen CGIL führt zwangsläufig zu einer Neudefinition desselben.

Der nationale Vorstand des SPI hat die Aufgabe, das, was in der eigenen Satzung und im nationalen Vorstand der CGIL explizit genannt wird, in verbindliche Regeln zu übersetzen.

Unbeschadet der in Artikel 8 des vorliegenden Statuts festgelegten Grundsätze kann der SPI seine Funktionen als Regulierungsstelle auch dadurch ausüben, dass es sie an seine regionalen Strukturen delegiert, und zwar in den Formen, innerhalb der Grenzen und unter den Bedingungen der Aufhebung, die in seinen Vorschriften festgelegt sind, und in Absprache mit der CGIL.

Artikel 13 - Das System des individuellen Schutzes

Die CGIL und ihre Strukturen, um einen wirksamen Schutz der individuellen Rechte der Mitglieder und Arbeiter, in Aktivität oder im Ruhestand, sowie der Arbeitslosen und der Arbeitsunfähigen zu realisieren, fördert die Bildung von spezifischen Strukturen (Institute, Einrichtungen, Unternehmen) für die Erbringung von Dienstleistungen.

Die CGIL betrachtet den Schutz und die Dienstleistungen für den Einzelnen als komplementär zur kollektiven Vertretung der allgemeinen Gewerkschaft, und in diesem Zusammenhang besteht das politische Ziel des

individuellen Schutzsystems der CGIL darin, mit gleicher Würde zur Umsetzung der Strategie der Rechte und der Solidarität beizutragen, wobei die Dimension des Einzelnen im Mittelpunkt steht.

Das System des individuellen Schutzes stellt eine strategische Funktion der allgemeinen Gewerkschaft dar und ist ein unverzichtbares Instrument zur Erreichung der institutionellen Ziele des Bundes.

Die Qualität der Dienstleistung und des Schutzes, die durch das System des individuellen Schutzes ausgedrückt wird, ist das Ergebnis einer Politik der Qualifizierung der technischen, beruflichen und verwaltungstechnischen Fähigkeiten jedes Dienstes, der Integration zwischen ihnen und einer rationellen und effizienten Nutzung aller Ressourcen (menschlich, instrumentell, logistisch und finanziell), die gemäß dem Wert der Transparenz im gesamten Komplex der Aktivitäten des individuellen Schutzes eingesetzt werden, unter voller Beachtung der Bezugsvorschriften, der bestehenden legislativen und gesetzlichen Zwänge.

Das System des individuellen Schutzes, jenseits der spezifischen Artikulationen, arbeitet in einer einheitlichen Dimension zwischen den Körperschaften, Instituten und Unternehmen auf allen Ebenen mit dem Ziel, die maximale Integration und den Austausch über politische, organisatorische und Ausbildungsentscheidungen zu erreichen.

Die Ausübung der Leitung und Kontrolle ihrer jeweiligen Aktivitäten sowie andere Entscheidungen in Bezug auf ihre Zuständigkeiten liegen in der Verantwortung des Nationalen Vorstände der CGIL, der Regionalen und Territorialen konföderierten Vorstände.

TITEL III

Organe der Konföderation

Artikel 14 – Organe der Konföderation

a) Die Beschlussorgane sind:

- der Konföderierte Kongress;
- der Vorstand;
- die Generalversammlung;

b) Es ist ein ausführendes Organ:

- das Sekretariat.

c) Es ist ein Grundsatzorgan:

- der Ausschuss für das Grundsatzprogramm

d) Die folgenden sind administrative Kontrollorgane:

- der Vorstand der Wirtschaftsprüfer;

- der Inspektionsausschuss.
- e) Sie ist ein Organ der internen Disziplinargerichtsbarkeit:
- der Garantieausschuss.
- f) Die gesetzlichen Gewährleistungsorgane sind:
- den satzungsgemäßen Vorstand;
 - der Prüfungsausschuss.

Artikel 15 – Konföderierte Kongress

Der Kongress ist das höchste beratende Organ der CGIL. Er wird alle 4 Jahre einberufen und immer dann, wenn seine Einberufung vom Vorstand beschlossen oder von mindestens einem Zehntel der Mitglieder verlangt wird.

Der Vorstand der CGIL beschließt mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ seiner Mitglieder ein spezielles Regelwerk für die Durchführung von Kongressen, das die Umsetzung der in Artikel 6 dieses Statuts dargelegten Grundsätze und der vom Vorstand selbst beschlossenen verbindlichen Regelungen in Anwendung desselben Artikels des Statuts gewährleistet.

In den Basisversammlungen steht die Debatte allen Arbeitern offen, während die Möglichkeit, zu wählen und gewählt zu werden, den registrierten Mitgliedern in der in der Kongressordnung vorgesehenen Weise vorbehalten ist.

Die Normen für die Organisation der Kongresse auf den verschiedenen Ebenen und für die Wahl der Delegierten zu den Kongressen auf den aufeinanderfolgenden Ebenen liegen - in Bezug auf das, was in Absatz II des vorliegenden Artikels vorgesehen ist - in der Zuständigkeit des höchsten Exekutivorgans, für das der Kongress einberufen wird. Dieses Gremium muss auch das Verhältnis zwischen der Zahl der eingetragenen Mitglieder und der Zahl der zu wählenden Delegierten festlegen.

Die Bestimmungen des CGIL-Kongresses gelten auch im Falle der Einberufung von außerordentlichen Kongressen, unbeschadet der Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes. Aufgaben des Bundeskongresses sind:

- (a) die allgemeinen Orientierungen der CGIL zu definieren, die von allen konföderierten Organisationen befolgt werden sollen;
- b) die Wahl des Vorstandes;
- c) die Wahl der Generalversammlung;
- d) die Wahl des Vorstandes der Rechnungsprüfer;
- e) die Wahl des Garantieausschusses;
- f) die Wahl des Satzungskollegiums;

g) den Ethik-Kodex zu genehmigen.

Die Generalversammlung setzt sich zusammen aus

- in einer Anzahl, die das Doppelte der Nummer des dazugehörigen Vorstandes nicht überschreitet;
- durch eine Mehrheit von Delegierten und Aktivisten aus den Betrieben und SPI-Ligen;
- mit denselben Kriterien der Repräsentation und des Pluralismus, die in der Satzung für die Vorstände vorgesehen sind.

Die Generalversammlung ist Träger der in Artikel 17 genannten Funktionen.

Der Kongress allein ist zuständig für die Entscheidung über das Statut und seine Änderungen, über die Zugehörigkeit der CGIL zu internationalen Organisationen oder den Widerruf derselben, über die Auflösung der CGIL.

Solche Beschlüsse sind nur gültig, wenn sie mit einer qualifizierten Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der Stimmen der Berechtigten gefasst werden.

Zwischen den Kongressen ist die Befugnis, über internationale Zugehörigkeiten oder deren Widerruf zu entscheiden, dem Nationalen Vorstand anvertraut, der mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der Mitglieder berät.

Der Kongress berät über die Reihenfolge seiner Arbeit und prüft die Befugnisse der Delegierten.

Artikel 16 – Landesvorstand der CGIL

Der Vorstand ist das höchste Entscheidungsgremium der CGIL zwischen den Kongressen. Sie ist mit den folgenden Aufgaben betraut:

- 1) die Führung der Konföderation im Rahmen der vom Bundeskongress beschlossenen Leitlinien;
- 2) die notwendige Koordinierung der Strukturen, in die die CGIL unterteilt ist, zu gewährleisten;
- 3) die ordentliche und außerordentliche Einberufung des Bundeskongresses vorsehen;
- 4) über die prozentuale Aufteilung der Kanalisierung des Bundes entscheiden.

Der Vorstand der nationalen CGIL allein ist auch mit der Aufgabe betraut, über Plattformen und interföderale Vereinbarungen zu entscheiden.

Der Vorstand ist auch mit der ausschließlichen Aufgabe betraut, in Sondersitzungen zu beraten:

- a) über Angelegenheiten im Sinne von Artikel 6 dieser Satzung und über die Regelungen zum Personalreglement;
- b) über die Anwendung der Verwaltungsvorschriften gemäß der Gesetzesverordnung 460/97;
- c) über die Regeln für das interne Leben, das Verhalten der Leitungsorgane und die Arbeitsweise der satzungsmäßigen Organe;
- d) über die Definition von repräsentativen Strukturen.

Jeder dieser Beschlüsse muss Sanktionen für die Nichteinhaltung enthalten.

Das Vorstandsgremium der nationalen CGIL legt die Bereiche der Initiative und der Präsenz fest, in denen die Zusammenarbeit mit konföderierten Einrichtungen, Instituten, Unternehmen, Verbänden und Stiftungen

erfolgen soll. Er entscheidet über ihre Einrichtung oder Abschaffung und gegebenenfalls über ihre Satzung, ihre mögliche territoriale Organisation, die Ernennung ihrer Leitungsorgane und die Modalitäten der Koordinierung. Der Vorsitz oder die Leitung der konföderierten Einrichtungen und Institute nehmen am Exekutivkomitee der CGIL teil; sie legen dem Exekutivkomitee der CGIL einen Jahresbericht über ihre Aktivitäten, einschließlich ihrer wirtschaftlichen und finanziellen Situation, vor.

Bis Dezember eines jeden Jahres genehmigt der Vorstand den vom Sekretariat vorgelegten Haushaltsplan für das folgende Haushaltsjahr; bis zum 30. Juni eines jeden Jahres genehmigt er die Schlussbilanz für das vergangene Haushaltsjahr.

Es ist allein Sache des Vorstandes der nationalen CGIL, auf Vorschlag der zuständigen Regulierungsstelle(n) mit einer Mehrheit von 2/3 seiner Mitglieder die Auflösung aller Organe der betreffenden Struktur zu beschließen.

Dies kann der Fall sein, wenn die Geschäftsführung und/oder die Exekutivorgane Positionen und Verhaltensweisen einnehmen und bestätigen, die mit der Mitgliedschaft in der CGIL unvereinbar sind, weil:

1) im Widerspruch zu den Grundsätzen und grundlegenden Regeln des Statuts (und der nachfolgenden Verordnungen) oder auch zu den Statuten der regionalen CGIL und der nationalen Berufsverbände oder Gewerkschaften der Kategorie und des SPI;

2) entgegen den Verwaltungsvorschriften, einschließlich wiederholter und ungerechtfertigter Haushaltsdefizite;

3) machen es unmöglich, die Struktur richtig zu lenken, bis hin zur Schädigung des Images der Konföderation.

Der Nationale Vorstand ernennt dann einen Beauftragten mit den Befugnissen der aufgelösten Organisation, um die Bedingungen für eine positive Führung wiederherzustellen und innerhalb von sechs Monaten nach der Ernennung den außerordentlichen Kongress der betreffenden Organisation zu organisieren. Der Beschluss des CGIL-Vorstandes muss die Gründe für die Maßnahme angeben.

Es obliegt dem Vorstand der nationalen CGIL, für Fälle von Arbeitskampfmaßnahmen, die mehrere Kategorien oder wesentliche öffentliche Dienstleistungen betreffen, Verhaltensregeln festzulegen, die gewährleisten, dass sie in ihrem jeweiligen Gebiet im Einvernehmen mit den territorialen oder großstädtischen Arbeitskammern, der regionalen CGIL und der nationalen CGIL beschlossen und im Rahmen des Schutzes der Nutzer ausgeübt werden. Diese Regeln werden Sanktionen für die Nichteinhaltung enthalten.

Der Vorstand der CGIL wird vom Kongress gewählt, der auch die Anzahl seiner Mitglieder bestimmt. Vakanz, die zwischen zwei Kongressen auftreten, können von demselben Leitungsgremium mit bis zu 40 % seiner Mitglieder besetzt werden. Besteht ein begründetes politisches Bedürfnis, die Führungsgruppe zu vergrößern, können Kooptationen bis zu einem Zehntel der vom Kongress festgelegten Zahl beschlossen werden. Generalsekretäre der Regulierungsstellen, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl nicht Mitglied des NV waren, werden bei der Berechnung der Kooptationen nicht berücksichtigt.

Das Vorstandsgremium ersetzt zurückgetretene oder ausgeschiedene Mitglieder des Garantieausschusses, des Satzungsausschusses und des Rechnungsprüfungsausschusses in der in dieser Satzung vorgesehenen Weise.

Der Nationale Vorstand der CGIL gibt sich eine Geschäftsordnung, um das ordnungsgemäße Funktionieren der CGIL zu gewährleisten, und wählt einen Präsidenten oder einen Vorsitzenden, wobei er die Dauer der Amtszeit festlegt. In der Geschäftsordnung werden auch die Verfahren und Fristen für die Abberufung von Personen aus dem Exekutivsausschuss festgelegt, die sich wiederholt ungerechtfertigt nicht an den Arbeiten beteiligen. Diese Regeln gelten für alle Vorstände, sofern sie keine eigenen Ausschüsse haben.

Der Vorstand wird vom Präsidium im Einvernehmen mit dem Konföderierten Sekretariat mindestens einmal im Vierteljahr einberufen und immer dann, wenn seine Einberufung in der in der Geschäftsordnung vorgesehenen Weise beantragt wird. Jedes Mitglied des Vorstands hat das Recht, an jedem Kongress oder jeder Sitzung der konföderierten Organisationen teilzunehmen und dort das Wort zu ergreifen.

Der Vorstand wählt die Grundsatzprogrammkommission und ihren Präsidenten.

Er wählt auch die nationalen Inspektoren.

Der Vorstand kann beschließen, ein Gremium mit operativen Managementfunktionen zu wählen, und seine Aufgaben und Befugnisse festlegen.

Der Vorstand kann Versammlungen mit politischer Funktion (Organisation, Programm, Kader und Delegierte, Arbeitnehmerkonferenz usw.) einberufen und die Kriterien und Verfahren für deren Zusammensetzung und Teilnahme festlegen.

Die Vorstände der SPI, der nationalen Kategorien und der regionalen CGIL entscheiden über Anpassungen ihrer Statuten, die sich aus etwaigen Änderungen der CGIL-Statuten ergeben.

Der Vorstand entscheidet mit einer Mehrheit von 2/3 seiner Mitglieder über Änderungen und/oder Ergänzungen der Beschlüsse zur Durchführung der Satzung.

Der Vorstand entscheidet mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ seiner Mitglieder und nach obligatorischer Anhörung der betroffenen Strukturen über die Einrichtung neuer vertikaler Strukturen, über die Änderung der Zuordnung von Produktbereichen zu einzelnen Strukturen.

Außerdem beschließt er die Einrichtung neuer Vertretungsstrukturen, auch auf Versuchsbasis, und legt deren Befugnisse und Aufgaben sowie die Verfahren für die Einrichtung von Verwaltungsorganen fest.

Der Vorstand entscheidet auch über die Einrichtung der Koordinierung des individuellen Schutzsystems und legt deren Aufgaben fest.

Der Vorstand entscheidet über die Modalitäten und Formen der Beziehungen zu den demokratischen Verbänden und die Doppelmitgliedschaft in den Berufsverbänden.

Die Behandlung des Personals wird durch nationale Vorschriften geregelt, die vom nationalen Vorstand der CGIL genehmigt werden.

Der Vorstand genehmigt das Reglement über die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Umsetzung der aktuellen Datenschutzgesetzgebung in der CGIL.

Die Vorschriften gelten auf allen Ebenen der Organisation und im CGIL-System. Es obliegt der Vorstände der Regulierungszentren, die konkreten Modalitäten für die Umsetzung der an diese Ebenen verwiesenen Teile zu beschließen.

Die Beschlüsse des Vorstandes werden mit einfacher Mehrheit der Stimmberechtigten gefasst, mit Ausnahme derjenigen Regelungen, für die in dieser Satzung eine qualifizierte Mehrheit der Stimmberechtigten vorgesehen ist, was in der Art und Weise zum Ausdruck kommt, wie es die Geschäftsordnung des Landesvorstandes vorsieht.

Artikel 17 – Generalversammlung der CGIL

Die Generalversammlung wählt ihr Präsidium.

Die Generalversammlung wird von der Präsidentschaft im Einvernehmen mit dem Konföderierten Sekretariat einberufen.

Die Generalversammlung wählt den Generalsekretär und das Sekretariat.

Für die Generalversammlung gilt die Geschäftsordnung des Vorstandes.

Die Generalversammlung wird in der Regel einmal im Jahr einberufen, um:

1. über Strategien und Leitlinien für Gewerkschaftsaktivitäten zu besprechen und zu beschließen;
2. allgemeine Initiativen zu ergreifen;
3. alle gewerkschaftlichen Aktivitäten zu überprüfen.

Artikel 18 – CGIL-Sekretariat

Das Sekretariat ist das Organ, das die Beschlüsse des Vorstandes und der Generalversammlung umsetzt und die laufende Verwaltung der CGIL sicherstellt, indem es die Funktion eines Regulierungszentrums übernimmt. Es ist gegenüber dem Vorstand rechenschaftspflichtig. Das Sekretariat arbeitet und beschließt kollektiv und tritt auf Einberufung des Generalsekretärs oder auf Antrag von $\frac{1}{4}$ seiner Mitglieder zusammen.

Jedem Mitglied des Sekretariats wird vom Sekretariat auf Vorschlag des Generalsekretärs ein operativer Auftrag erteilt. Das Mitglied des Sekretariats ist gegenüber dem Vorstand rechenschaftspflichtig.

Das Sekretariat kann auf Vorschlag des Generalsekretärs den Einsatzauftrag unter Angabe von Gründen widerrufen. Die Zuteilung eines operativen Auftrages oder dessen Widerruf muss in einer außerordentlichen Sitzung dem Vorstand rechtzeitig mitgeteilt werden.

In den Strukturen der Regulierungszentren und in den Großstadtarbeitskammern kann das Sekretariat auf Vorschlag des Generalsekretärs der betreffenden Struktur auch bis zu zwei stellvertretende Generalsekretäre mit Vertretungsfunktionen ernennen, wobei die Anwesenheit beider Geschlechter erforderlich ist und die

Figur des Generalsekretärs und die des/des stellvertretenden Sekretärs/Sekretäre zu diesem Zweck berücksichtigt wird.

Das Sekretariat gibt sich eine Geschäftsordnung, die auch den Entscheidungsprozess regelt.

Das Sekretariat ist auch für die laufende Verwaltung der konföderierten Aktivitäten zuständig und steht in ständigem Kontakt mit den nationalen Verbänden oder Gewerkschaften, den regionalen CGIL, den territorialen oder großstädtischen Arbeitskammern und den konföderierten Gremien und Instituten sowie mit allen externen politischen und gewerkschaftlichen Gesprächspartnern.

Es berät über alle dringenden Angelegenheiten. Das Sekretariat sorgt für die Organisation und den Betrieb der Abteilungen, Ämter und Dienste der CGIL und koordiniert deren Aktivitäten in den verschiedenen Bereichen; es ernennt die Funktionäre des Bundes und die technischen Mitarbeiter; es legt dem Vorstand den Voranschlag und den endgültigen Haushaltsplan sowie eventuelle Änderungen desselben zur Genehmigung vor, wenn es sich um besonders hohe Ausgaben oder um Verpflichtungen handelt, die in den Voranschlägen nicht vorgesehen sind und über die der Vorstand vorab informiert werden muss, damit er einen entsprechenden Beschluss fassen kann.

Die rechtliche Vertretung der CGIL vor Dritten und vor Gericht wird zugewiesen:

- a) dem Generalsekretär/in, mit der Möglichkeit der Delegation, wie unter dem nächsten Punkt vorgesehen;
- b) einer anderen Person, die durch förmlichen Beschluss des Konföderierten Sekretariats ernannt wird, für alle rechtlichen Verhandlungen administrativer, steuerlicher, sozialversicherungsrechtlicher, finanzieller und arbeitsschutzrechtlicher Art.

Diese Möglichkeit der Delegation betrifft die Verwaltungsaspekte der angegebenen Angelegenheiten und die damit verbundenen Entscheidungsbefugnisse innerhalb der durch denselben Beschluss festgelegten Grenzen. Durch einen ähnlichen Beschluss kann das CGIL-Sekretariat eine solche Ernennung jederzeit und ohne Vorankündigung widerrufen und gleichzeitig eine neue Ernennung formalisieren. Der Vorstand wird von solchen Beschlüssen förmlich in Kenntnis gesetzt.

Im Falle seiner Verhinderung oder Abwesenheit wird die Vertretung gemäß Buchstabe a) dem stellvertretenden Sekretär oder, bei dessen Abwesenheit oder Verhinderung, einem anderen Mitglied des Sekretariats übertragen. Die Höchstzahl der Mitglieder der Sekretariate der CGIL-Strukturen wird durch den spezifischen Beschluss zur Umsetzung des Statuts festgelegt.

Artikel 19 – Der Ausschuss für das Grundsatzprogramm

Die Grundsatzprogrammkommission ist ein politisches Entscheidungsgremium.

Sie hat die Aufgabe, die Überlegungen, den Entwurf und die Aktualisierung des Grundprogramms der CGIL zu fördern und zu koordinieren.

Er schlägt dem Vorstand die zwischen den Kongressen erforderlichen Änderungen einzelner Aspekte des Programms zur späteren Beschlussfassung vor.

Sie schlägt dem Kongress das Dokument zur Aktualisierung des gesamten Grundprogramms zur Genehmigung vor.

Die Kommission wird vom Präsidenten einberufen, der das Sekretariat im Voraus informiert.

Der Präsident koordiniert die Kommission, berichtet dem Vorstand über die Arbeit der Kommission und über die Vorschläge, zu denen der Vorstand um eine Stellungnahme gebeten wird.

Artikel 20 – Kollegium der Rechnungsprüfer/Innen

Der Rechnungsprüferausschuss ist das Kontrollorgan der Verwaltungstätigkeit der CGIL.

Er besteht aus drei ordentlichen Mitgliedern und bis zu drei Stellvertretern, die vom Kongress der betreffenden Struktur in offener Abstimmung gewählt werden.

In den Regulierungszentren und den Großstadtarbeitskammern ist eines der Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses ein eingetragener Wirtschaftsprüfer.

Verringert sich die Zahl der Stellvertreter durch Verringerung oder Erlöschen der Mitgliedschaft auf einen, so kann der Vorstand für Ersatz sorgen.

Die in die Rechnungsprüferausschüsse gewählten Mitglieder müssen unter Berücksichtigung der Sensibilität der Aufgaben und Funktionen, zu denen sie berufen sind, besondere Anforderungen an Kompetenz, Seriosität und Erfahrung erfüllen und dürfen keine direkten Verwaltungsaufgaben innerhalb der Organisation wahrnehmen.

Sie sind gegenüber den internen Rechtsorganen rechenschaftspflichtig.

Der Rechnungsprüfungsausschuss fügt den Jahresabschlüssen der betreffenden Struktur einen eigenen Bericht bei, den er den Aufsichtsbehörden übermittelt, und prüft regelmäßig die Verwaltungsleistungen sowie die Ordnungsmäßigkeit der Buchführung und der Unterlagen.

Der Rechnungsprüfungsausschuss legt dem Kongress einen umfassenden Bericht über die Rechnungslegung für den Zeitraum seit dem letzten Kongress vor.

Das Kollegium wählt aus seiner Mitte einen Präsidenten, der für die Einberufung und die Leitung des Kollegiums verantwortlich ist.

Der Vorsitzende der Rechnungsprüfer wird zu den Sitzungen des Exekutivausschusses eingeladen.

Die Prüfer gehören der nationalen Prüfergruppe an, die zu diesem Zweck von der nationalen CGIL eingesetzt wurde und dem nationalen Rechnungsprüfungsausschuss untersteht.

Die Arbeitsweise des Nationalen Ausschusses der Abschlussprüfer wird durch spezifische Regeln festgelegt, die vom Ausschuss vorgeschlagen und vom Nationalen Vorstand der CGIL genehmigt werden und für alle gemäß der Satzung eingerichteten Ausschüsse gelten.

Artikel 21 – Kollegium der Inspektor/Innen

Das Inspektionskollegium wird in jedem Regulierungszentrum eingerichtet.

Jedes Gremium setzt sich zusammen aus den von den Verwaltungsausschüssen der jeweiligen Regulierungszentren gewählten Inspektoren, 3 ordentlichen Mitgliedern und 2 Stellvertretern im Falle der konföderierten Einrichtungen und 5 ordentlichen Mitgliedern und 3 Stellvertretern im Falle der Fachgewerkschaften.

Sie werden aus den Mitgliedern der CGIL ausgewählt, die über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, aber keine politischen oder administrativen Führungspositionen oder -funktionen innehaben. Der Inspektionsausschuss kann auf externes Fachwissen zurückgreifen.

Die Inspektoren sind in der Phase der Voruntersuchung und bis zum Bericht an die zuständigen Stellen zu äußerster Vertraulichkeit verpflichtet. Ein Verstoß gegen dieses Verhalten führt zu einer sofortigen Überprüfung durch den zuständigen Vorstand und einer möglichen Anrufung des CGIL-Statuskollegium, der eine einzige Entscheidung trifft.

Sie haben über Inspektionsaufgaben zu berichten:

- a) die regelmäßige Kanalisierung der Ressourcen;
- b) die korrekte Anwendung des Statuts;
- c) die Korrektheit der administrativen Beziehungen zu den Einrichtungen, Bundesinstituten, Gesellschaften, Verbänden und Stiftungen, die von den Referenzstrukturen gefördert werden;
- d) entsprechend dem ihnen von ihren jeweiligen Vorständen erteilten Mandat;
- e) Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen dieses Statuts und der staatlichen Gesetze bei der Aufstellung der Haushaltspläne. Die Kontrolle der Haushaltspläne kann sich auf das laufende oder das vergangene Haushaltsjahr beziehen.

Ihre Tätigkeit erfolgt in Form von zeitlich geplanten Inspektionen.

Sie handeln auch auf der Grundlage eines ausdrücklichen Mandats, das ihnen von ihren Leitungsgremien erteilt wurde.

Sie sind gegenüber internen Gerichten rechenschaftspflichtig.

Sie erstatten der Referenzstelle und der beauftragten Stelle sowie gegebenenfalls dem zuständigen Rechnungsprüfungsausschuss Bericht über die Ergebnisse der Inspektionen. Falls die Inspektionen Fragen betreffen, die mehr als eine Struktur betreffen, teilen sie ihr Tätigkeitsprogramm im Voraus mit und melden die Ergebnisse der Inspektionen an die zuständigen Regulierungsstellen.

Die Tätigkeit der Inspektoren der nationalen CGIL richtet sich an die Aufsichtsbehörden und, auf Antrag der regionalen Aufsichtsbehörde, an die Arbeitskammern.

Werden bei der Wahrnehmung der in Absatz IV genannten Aufgaben Unregelmäßigkeiten festgestellt, so wird der inspizierten Einrichtung von den Inspektoren förmlich eine Frist zur Behebung der Unregelmäßigkeit(en) eingeräumt, wobei die zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) und die Einrichtung, die die Inspektion beantragt hat, zu informieren sind.

Ist die Situation nach Ablauf dieses Zeitraums nicht geklärt, muss der Inspektionsausschuss dem Vorstand der betreffenden Struktur und der/die zuständige Regulierungsstelle(n) unverzüglich Bericht erstatten. Innerhalb der nächsten zehn Tage schlagen die Regulierungsstelle(n) nach Anhörung des Sekretariats der betreffenden Struktur und im Einvernehmen mit der nationalen Regulierungsstelle dem Vorstand der betreffenden Struktur die Annahme eines Beschlusses vor, der Lösungen für die aufgetretenen Probleme enthält. Der Vorstand der betreffenden Struktur erörtert den Beschluss auf der ersten nützlichen Sitzung und in jedem Fall innerhalb von sechzig Tagen. Gegebenenfalls ordnet/ordnen die zuständige(n) Regulierungsstelle(n) die vorsorgliche Suspendierung des Generalsekretärs oder der beauftragten Person oder der Exekutivstruktur an.

Innerhalb von fünf Tagen nach Erlass der vorsorglichen Aussetzungsmaßnahme kann der/die Betroffene einen Einwand beim Nationalen Garantieausschuss einlegen, der über die Aussetzungsmaßnahme in einem einzigen Fall und im Eilverfahren entscheidet und über deren Bestätigung oder Aufhebung befindet.

Wird die Maßnahme der vorsorglichen Aussetzung bestätigt, so wird der Generalsekretär oder die beauftragte Person oder die Mitglieder der Exekutivstruktur an den zuständigen Interregionalen Garantieausschuss verwiesen. Alle Verfahren, die in die Zuständigkeit der Garantiestellen fallen, werden zügig abgewickelt.

Die Regulierungsstelle(n) gewährleistet/gewährleisten die Verwaltung der Struktur bis zum Abschluss des Verfahrens, das in die Zuständigkeit der Garantiestellen fällt, und ergreift/ergreifen Maßnahmen zur Behebung der von den Inspektoren festgestellten Unregelmäßigkeiten.

Die Verfahrens- und Arbeitsweise der Inspektoren wird durch eine besondere, für alle Ebenen gültige Regelung bestimmt, die vom nationalen Kollegium vorgeschlagen und vom Vorstand der CGIL genehmigt wird.

Der Koordinator der Inspektoren wird zu den Sitzungen des Vorstandes eingeladen.

Artikel 22 – Nationale Garantenkomitee

Das Nationale Garantiekomitee ist das für die CGIL zuständige interne Gremium.

Es wird in offener Abstimmung vom Konföderierten Kongress mit einer qualifizierten Mehrheit von mindestens 75 % der abgegebenen Stimmen aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder mit mindestens zehnjährigem Dienstalster und anerkanntem Prestige, Autonomie und Kompetenz gewählt.

Der Nationale Garantieausschuss besteht aus neun ordentlichen Mitgliedern, darunter ein Mitglied mit spezifischem und anerkanntem Fachwissen im Bereich der Rechtsprechung, und fünf Stellvertretern. Er erfüllt die folgenden Funktionen der zweiten und letzten Instanz:

- prüft die formale Korrektheit der Verfahren;
- prüft die Angemessenheit der erstinstanzlichen Entscheidung; im Falle einer negativen Beurteilung hebt er das Verfahren durch einen mit Gründen versehenen Beschluss auf und verweist es an einen anderen interregionalen Ausschuss gemäß den in den nationalen Regelungen für die Garantieausschüsse festgelegten Kriterien;
- das Vorbringen des/der Rechtsmittelführer(s) und alle neuen Handlungen und/oder Tatsachen, die eingetreten sind oder dem/den Rechtsmittelführer(n) zur Kenntnis gelangt sind und die im erstinstanzlichen Urteil nicht geprüft wurden, zu beurteilen und gegebenenfalls und nur in diesem Fall weitere Ermittlungsmaßnahmen zu ergreifen. Werden bei den neuen Ermittlungsakten sanktionswürdige Verhaltensweisen von Mitgliedern festgestellt, die nicht Gegenstand der laufenden Maßnahme sind, so beschließt der nationale Garantieausschuss, die Akten an den zuständigen interregionalen Garantieausschuss zur Einleitung einer neuen Untersuchung weiterzuleiten, wobei die betroffene(n) Person(en) und die zuständige(n) Regulierungsstelle(n) unverzüglich zu benachrichtigen sind.

Um die Zahl von neun ordentlichen Mitgliedern jederzeit zu gewährleisten, sorgt der Vorstand mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ seiner Mitglieder für Ersatz, wenn sich die Zahl der Stellvertreter durch Rücktritt oder Ausscheiden auf zwei verringert. Jedes Mitglied des Ausschusses ist zu äußerster Vertraulichkeit verpflichtet, außer nach der Beschlussfassung und nur in Bezug auf den Inhalt der Beschlüsse. Im Garantieausschuss kann die mit der Voruntersuchung beauftragte Person nicht Mitglied des Richterkollegiums sein.

Ebenso sind Mitglieder der Führungskräfte der betroffenen Strukturen und der zuständigen Regulierungsstelle(n) mit den Phasen der Voruntersuchung und der Beurteilung nicht vereinbar.

Jede Einmischung, die darauf abzielt, die Arbeit und das Urteil des Nationalen Garantieausschusses oder der Interregionalen Garantieausschüsse zu beeinflussen, sei es auf den Ausschuss als Ganzes oder auf seine einzelnen Mitglieder, wird als schwerwiegender Verstoß angesehen und beeinträchtigt die Autonomie und Unabhängigkeit dieser Funktion. Dazu ist es notwendig, dass der Statutarische Ausschuss direkt eine spezifische Untersuchung einleitet, deren Ergebnis in einer Entscheidung mündet.

Der Ausschuss wählt aus seiner Mitte einen Präsidenten, der für die Einberufung und die Leitung des Ausschusses verantwortlich ist.

Der Präsident des nationalen Garantieausschusses wird zu den Sitzungen des nationalen Vorstands der CGIL eingeladen.

Artikel 23 – Statutarische Komitee

Der Satzungsausschuss ist das Organ, das die Satzung garantiert und auslegt und die Verfahren und Handlungen der Organe und Strukturen der CGIL kontrolliert.

Er besteht aus fünf Vollmitgliedern und fünf Stellvertretern - ständigen Gästen -, die abwesende Vollmitglieder vertreten.

Er wird in offener Abstimmung vom Konföderierten Kongress mit einer qualifizierten Mehrheit von mindestens $\frac{3}{4}$ der Stimmberechtigten aus den Reihen der Mitglieder gewählt, die ein mindestens zehnjähriges Dienstalter haben und über anerkanntes Ansehen, Autonomie und Kompetenz verfügen.

Sollte sich die Zahl der Stellvertreter aufgrund des Rücktritts oder des Ausscheidens von Mitgliedern des Verwaltungsrats auf drei verringern, sorgt der Vorstand mit der Mehrheit von drei Vierteln der stimmberechtigten Mitglieder für Ersatz oder Ergänzungen.

Das Komitee wählt aus seiner Mitte einen Präsidenten, der für die Einberufung und Leitung des Komitees verantwortlich ist.

Die satzungsgemäßen Mitglieder des Komitees werden zu den Sitzungen des nationalen Vorstandes der CGIL eingeladen.

TITEL IV Verwaltung

Artikel 24 – Gewerkschaftsbeiträge und Solidarität

Die CGIL ist eine freie Vereinigung, die ihre finanzielle Autonomie durch die Beiträge ihrer Mitglieder erreicht, die freiwillig eine Vollmacht oder eine entsprechende Bescheinigung unterzeichnen.

Der Beitrag der Mitglieder erfolgt durch die Mitgliedskarte, durch die Unterschrift des Bevollmächtigten für die Einbehaltung von Gewerkschaftsbeiträgen vom Lohn, durch monatliche Beiträge, durch Beiträge, die von Zeit zu Zeit von den aktiven Exekutivorganen der CGIL-Strukturen genehmigt werden, und durch freiwillige Beiträge der einzelnen Arbeitnehmer. Andere Formen der Unterstützung sind zulässig, sofern sie das Merkmal der Freiwilligkeit beibehalten, ausdrücklich zweckgebunden sowie geregelt sind und im Haushalt unter den Einnahmen mit einer bestimmten Angabe und Zweckbestimmung verbucht werden. Die Verwendung der Einnahmen aus der Erbringung von Dienstleistungen wird vom Vorstand der CGIL geregelt.

Die Beiträge der Gewerkschaften werden in Übereinstimmung mit den vom Vorstand der CGIL beschlossenen Beträgen und Modalitäten festgelegt. Der Mitgliedsbeitrag und die Gewerkschaftsbeiträge sind nicht übertragbar und führen nicht zu einer Neubewertung.

Die von den Arbeitnehmern und Rentnern aufgrund ihrer Mitgliedschaft gezahlten Beiträge, aus welchem Grund und unter welchem Namen auch immer, sind das kollektive Vermögen der gesamten CGIL und unterliegen den allgemeinen Regeln für die Finanzierung und Verteilung.

Die Zuweisungen erfolgen automatisch auf monatlicher Basis, so dass eine regelmäßige Finanzierung aller Strukturen durch die Kanalisierungsmethode gewährleistet ist.

Es ist nicht möglich, dass eine Struktur Zuteilungsprozentsätze verwendet, auf die andere Strukturen Anspruch haben.

Die allgemeinen, unterschiedslos für alle Instanzen geltenden Regeln für die Finanzierung und Verteilung werden vom nationalen Vorstand der CGIL festgelegt. Die regionalen CGIL, die Verbände oder Gewerkschaften in der Kategorie und die SPI entscheiden in ihren Vorständen über die Kriterien für die Verteilung nach der Entscheidung des nationalen CGIL-Vorstand.

Die CGIL und alle ihre Strukturen dürfen während des Bestehens der Vereinigung keine Gewinne oder Überschüsse, Rücklagen oder Kapital an die Mitglieder ausschütten, auch nicht indirekt, es sei denn, das Gesetz sieht etwas Anderes vor.

Im Falle der Auflösung einer CGIL-Struktur werden die Vermögenswerte, sofern gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, einer anderen CGIL-Einrichtung zugewiesen, die von der zuständigen Aufsichtsbehörde nach Anhörung der in Artikel 3, c. 190 des Gesetzes 662/96 vorgesehenen Kontrollstelle bestimmt wird.

Im Falle der Auflösung der nationalen CGIL wird ihr Vermögen, sofern gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, gemäß Artikel 5 des Legislativdekrets 460/97 aufgeteilt.

Artikel 25 – Verwaltungstätigkeit

Die Verwaltungstätigkeit der CGIL muss auf einer Kosten- und Einnahmepolitik beruhen, die dem Bedarf und der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit jeder Struktur entspricht; auf einer regelmäßigen, technisch korrekten und dokumentierten Buchführung, die auf den Kriterien der Legitimität, Rechenschaftspflicht, Klarheit und Transparenz beruht.

Zu diesem Zweck müssen die folgenden Regeln beachtet werden:

a) Jährliche Erstellung des Haushaltsplans und der Schlussbilanz, bestehend aus der Bilanz, der Gewinn- und Verlustrechnung, dem Erläuternden Bericht zum Haushaltsplan und der Aufstellung der Ausgaben für das Patronat-Inca durch die Sekretariate in Anwendung des Modells des <<Einheitlichen Kontenplans>> gemäß dem Gesetzesdekret 460/97;

- b) Genehmigung der endgültigen Bilanz durch den Vorstand jeder Struktur bis Juni des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres und des Haushaltsplans bis Dezember des dem Bezugsjahr vorausgehenden Jahres;
- c) Alle Regulierungszentren müssen bei der Erörterung und Genehmigung des Haushaltsplans oder der endgültigen Abrechnung ihren Gesamthaushalt vorlegen;
- d) die Buchführung und die damit zusammenhängenden Unterlagen, die von jeder Struktur für den Rechnungsausschuss, den Inspektionsausschuss, das Leitungsorgan der betreffenden Struktur und die übergeordneten Strukturen, die zur Ausübung der Verwaltungskontrolle befugt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- e) Bei jeder Ablösung eines Generalsekretärs muss eine förmliche und dokumentierte Übergabe erfolgen, die vom Kollegium der Inspektoren bestätigt wird, dem Vorstand vorgelegt werden muss und von der eine Kopie an die zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) zu übermitteln ist; ein Verstoß gegen diese Vorschrift hat, auch nach nachträglicher Überprüfung der Wahrhaftigkeit der Unterlagen, die Einleitung von Disziplinarverfahren durch die zuständigen Garantieausschüsse zur Folge.
- f) Einbeziehung der Verwaltungstätigkeiten der Mitgliederausschüsse, der überbetrieblichen Ausschüsse und anderer spezifisch zu bestimmender Gremien in die der übergeordneten Strukturen mit Hilfe spezifischer, vom nationalen CGIL-Vorstand genehmigter Finanzvorschriften;
- g) jährliche Bekanntmachung des endgültigen Haushalts und des Haushaltsplans durch geeignete Kommunikationsmittel unter den Mitgliedern der jeweiligen Strukturen;
- h) die Veröffentlichung der endgültigen Rechnungen auf den Websites der Strukturen;
- i) Alle Strukturen sind verpflichtet, ihre Personalordnung und ihre Gehaltstabellen auf ihrer Website zu veröffentlichen.

Der Nationale Vorstand der CGIL verabschiedet mit Zweidrittelmehrheit einen Regelungsbeschluss zu Fragen der Wirtschaftsführung und -verwaltung, der auch die Festlegung von Regeln vorsieht, die zur Umsetzung des ersten Satzes dieses Artikels eine ausgeglichene Haushaltspolitik verbindlich vorschreiben.

Artikel 26 - Rechts- und Verwaltungsautonomie

Die nationale CGIL, die regionale CGIL, die territorialen oder großstädtischen Arbeitskammern, die Föderationen oder Gewerkschaften auf nationaler, regionaler und territorialer Ebene sowie die Konföderierten Körperschaften und Institute sind rechtlich und verwaltungstechnisch autonome Vereinigungen und daher haften die verschiedenen Strukturen nicht für die von einer ihrer Mitgliedsorganisationen übernommenen Verpflichtungen, es sei denn, in den einzelnen Satzungen ist im Einklang mit dem Gesetz etwas anderes festgelegt.

Alle Strukturen müssen auf eine maximale gemeinsame Nutzung und Integration in den Bereichen Technik, IT, Redaktion, Verwaltung und Kommunikation hinarbeiten, um die Aktivitäten zu verbessern und eine optimale Verwaltung der Ressourcen zu fördern.

Im Falle von Verwaltungsentscheidungen einzelner Führungskräfte, die im Widerspruch zu den Entscheidungen der Verwaltungsorgane stehen und die direkten Strukturen belasten, werden die CGIL und ihre Strukturen, in den Formen und auf die Art und Weise, die nach den geltenden Gesetzen zulässig sind, Rechtsmittel gegen die Verantwortlichen für diese willkürlichen Entscheidungen einlegen.

Die in Artikel 26 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (Verordnung (EU) 2016/679) genannte Vereinbarung wird von den Regulierungszentren auch im Namen der anderen Bundesverbände angenommen.

TITEL V

Interne Zuständigkeit interne Konfliktregelung?

Artikel 27 – Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarstrafen werden gegen jedes Mitglied verhängt, dessen Verhalten den Grundsätzen der Demokratie und der Garantie für die anderen Mitglieder zuwiderläuft oder der CGIL schadet oder gegen die Grundsätze und Regeln der Satzung verstößt.

Etwaige Sanktionen im Zusammenhang mit Verstößen gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen sind in der Personalordnung der CGIL festgelegt.

Beanstandungen des Verhaltens einzelner Mitglieder - mit Ausnahme von Fällen von Gewalt und sexueller Belästigung, für die es keine Meldefrist gibt - müssen innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntwerden in erster Instanz den interregionalen Garantieausschüssen gemeldet werden, die verpflichtet sind, etwaige Unterlassungen oder Verzögerungen bei der Meldung zu bewerten und gegebenenfalls zu sanktionieren.

Die anwendbaren Sanktionen sind in der Reihenfolge ihrer Schwere wie folgt:

- a) schriftliche Schuldzuweisungen;
- b) im Falle eines Mitglieds der Generalversammlung oder eines Funktionärs der Organisation die Suspendierung von dem/den Gewerkschaftsämtern(n), das/die er bekleidet, für drei bis zwölf Monate;
- d) Aussetzung von drei bis zwölf Monaten ab dem Zeitpunkt der Ausübung der Mitgliedschaft;
- e) Ausschluss aus der Organisation; ein Antrag auf Wiederezulassung der ausgeschlossenen Person kann frühestens nach Ablauf von drei Jahren geprüft werden und wird von der Struktur, an die der Antrag gerichtet ist, nach verbindlicher Stellungnahme der nationalen Regulierungsstelle entschieden.

Diese Sanktionen werden nach dem Grundsatz der Angemessenheit, der Gradualität, der Verhältnismäßigkeit und der Persönlichkeit im Verhältnis zur Art und Schwere des Verstoßes verhängt.
Ein Verhalten:

1. unvereinbar mit den Grundprinzipien der Satzung, den einschlägigen Beschlüssen und Verordnungen, dem Ethikkodex und den darin festgelegten Regeln;
2. Verstöße gegen die korrekten Regeln für ein faires Verhalten in der Organisation; insbesondere Verstöße gegen die Wahlordnung führen zum Verlust gewählter Gewerkschaftsämter und zur Unwählbarkeit für mindestens zwei Jahre für jedes Amt;
3. Belästigung, sexuelle Erpressung, Mobbing, Stalking;
4. Verurteilung wegen strafbarer Handlungen, wobei Meinungsdelikte in jedem Fall ausgeschlossen sind;
5. geschäftliche Handlungen oder Absprachen mit der anderen Partei.

Bei verwaltungstechnischen Unregelmäßigkeiten führt die nicht ordnungsgemäße Anwendung der Bestimmungen des Titels IV^A des vorliegenden Statuts zur Einleitung von Disziplinarverfahren und gegebenenfalls zur direkten Inanspruchnahme des zuständigen Vorgesetzten und/oder Funktionär.

Im Falle einer administrativen Unregelmäßigkeit, die zu einer Veruntreuung von Mitteln und/oder Vermögenswerten der Organisation führt, ist das Sekretariat der betreffenden Struktur verpflichtet, den veruntreuten Betrag im Wege eines Vergleichs oder eines Gerichtsverfahrens wieder einzuziehen.

Im Falle der Aktivierung einer Abwicklungslösung muss diese von dem/den zuständigen Regulierungszentrum(en) genehmigt werden.

In besonders schwerwiegenden Fällen, die sich aus einem Strafverfahren ergeben, mit Ausnahme von Meinungsdelikten, und in jedem Fall bei freiheitsbeschränkenden Maßnahmen kann das Sekretariat des zuständigen Regulierungszentrums (oder des übergeordneten Regulierungszentrums, wenn der Fall ein Regulierungszentrum betrifft) das Mitglied für den Zeitraum, der für die Untersuchung, die erstinstanzliche Entscheidung und die Prüfung eines etwaigen Rechtsbehelfs unbedingt erforderlich ist, vorläufig vom Amt oder von der Ausübung der Befugnisse eines Mitglieds suspendieren.

Der Vorstand der betreffenden Regulierungsstelle ratifiziert diese Entscheidung auf seiner ersten nützlichen Sitzung, auf jeden Fall aber innerhalb von sechzig Tagen, ansonsten ist die Maßnahme unwirksam. Dies gilt unbeschadet der Fortzahlung des Gehalts und der Sozialversicherungsleistungen gemäß den Bestimmungen des Statuts.

Die vorsorgliche Aussetzung stellt keine Disziplinarmaßnahme dar.

Das Mitglied, das von einer solchen Maßnahme betroffen ist, kann die Einschaltung des zuständigen Garantieausschusses beantragen, der dann in einem einzigen Fall entscheidet. Die Maßnahme der vorsorglichen Aussetzung endet mit der Entscheidung des Ausschusses selbst, wenn sie nicht bestätigt wird.

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens kann der Garantieausschuss unter Berücksichtigung der Art des ihm zur Kenntnis gebrachten Sachverhalts und der Führungsposition des betroffenen Mitglieds dessen Suspendierung als Vorsichtsmaßnahme für die Dauer des Verfahrens verlangen.

Ebenso ersucht der Garantieausschuss - im Falle von Verwaltungsübertretungen, die mit einer Suspendierung vom Gewerkschaftsamt oder von der Mitgliedschaft für drei bis zwölf Monate geahndet werden - die zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n), vorsorglich die Suspendierung der betreffenden Person von allen Verwaltungsbefugnissen anzuordnen und diese einem anderen Verantwortlichen zu übertragen.

Die Bestimmungen von Artikel 21 dieser Satzung bleiben davon unberührt.

In den schwerwiegendsten Fällen, die gemäß Unterabschnitt I Buchstabe e) sanktioniert werden, ist die Sanktion zum Schutz der Organisation sofort vollstreckbar, unbeschadet des Garantieverfahrens durch die sanktionierte Partei.

Das im Rahmen des Disziplinarverfahrens gesammelte Material kann auch für alle Maßnahmen verwendet werden, die die Strukturen in ihrer Rolle als <<Arbeitgeber>> ergreifen können.

Strukturen, die Kenntnis von Straftaten erlangen, sind verpflichtet, die Justizbehörden unbeschadet der Einleitung von Disziplinarverfahren unverzüglich zu informieren.

Ein Disziplinarverfahren ersetzt nicht das Recht auf eine zivilrechtliche Schadensersatzklage seitens der Organisation.

Es wurde ein Register der von den Garantieausschüssen angenommenen Entschließungen eingerichtet, beginnend mit denen des Nationalen Garantieausschusses, in dem die angenommenen Entschließungen von den Vorsitzenden der Ausschüsse selbst unter Wahrung der Privatsphäre veröffentlicht werden. Die Vorsitzenden der Ausschüsse werden auf dieses Register zugreifen können, so dass die veröffentlichten Beschlüsse den Ausschüssen selbst zur Verfügung stehen.

Artikel 28 - Interregionale Garantieausschüsse

Die Garantieausschüsse stellen die interne Struktur der Disziplinargerichtsbarkeit dar, an die die Befugnis zur Untersuchung und Verhängung von Sanktionen gegen CGIL-Mitglieder gemäß dem vorstehenden Artikel delegiert wird.

Werden bei den Ermittlungen sanktionswürdige Verhaltensweisen von Mitgliedern festgestellt, die nicht Gegenstand des laufenden Verfahrens sind, so beschließt der Interregionale Garantieausschuss, eine neue Ermittlung einzuleiten, wovon die betroffene(n) Person(en) und die zuständige(n) Aufsichtsbehörde(n) unverzüglich in Kenntnis gesetzt werden.

Jedes Mitglied hat Anspruch auf zwei Beurteilungsebenen.

Die interregionalen Garantieausschüsse setzen sich aus neun ordentlichen Mitgliedern und fünf Stellvertretern zusammen; sie werden aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit und anerkanntem Ansehen, Autonomie und Kompetenz ausgewählt

und vom Nationalkongress der CGIL mit qualifizierter Mehrheit von 75 % der Stimmberechtigten gewählt, der ihre Struktur und Zusammensetzung auf der Grundlage der in Artikel 22 dieser Satzung festgelegten Regeln unter Beachtung des Grundsatzes der Nichtüberschneidung zwischen der territorialen Herkunft des Mitglieds und dem territorialen Zuständigkeitsbereich des Ausschusses bestimmt.

Um die Anzahl von neun Vollmitgliedern jederzeit zu gewährleisten. Verringert sich die Zahl der Stellvertreter durch Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Amt auf zwei, so sorgt der Vorstand mit einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ seiner Mitglieder für Ersatzleute.

Die Präsidenten müssen aus dem Kreis der Führungskräfte gewählt werden, die mindestens vier Jahre lang ein nationales Amt bekleidet haben.

Beschlüsse über die Zuständigkeit des Plenums werden mit einer qualifizierten Mehrheit von $\frac{2}{3}$ der anwesenden Mitglieder gefasst. Die Verfahren für Disziplinarmaßnahmen und die interne Funktionsweise der Garantiausschüsse werden durch spezifische Vorschriften festgelegt, die vom nationalen Garantiausschuss vorgeschlagen und vom Vorstand der CGIL genehmigt werden.

Für Mitglieder der nationalen Vorstände der CGIL, der nationalen Verbände oder Gewerkschaften und der nationalen SPI, die ausschließlich nationalen Positionen innehaben, ist in erster Instanz der interregionale Ausschuss des Zentrums der zuständige Garantiausschuss.

Wenn die bei den interregionalen Garantiausschüssen eingereichten Beschwerden auch Handlungen oder Tatsachen enthalten, die Gewerkschaftsführer betreffen, die ihre ausschließliche Funktion im konföderierten Zentrum oder in einer nationalen Kategorie ausüben, wird die Beschwerde in erster Instanz nur vom interregionalen Garantiausschuss für Mittelitalien geprüft.

Nach den in der Geschäftsordnung der Garantiausschüsse festgelegten Fristen und Verfahren können Schlichtungsverfahren in Fällen von geringer Bedeutung und Schwere eingeleitet werden, die nicht die von den Stellen ordnungsgemäß getroffenen Entscheidungen oder die Verletzung von Rechtsvorschriften betreffen.

Das oben beschriebene Verfahren wird vom Vorsitzenden des Interregionalen Garantiausschusses beantragt, der den Ausschuss darüber informiert. Der Präsident überträgt den Schlichtungsversuch der zuständigen Regulierungsstelle, die über das Ergebnis berichtet.

Im Falle eines negativen Ergebnisses des Schlichtungsversuchs und der Bestätigung des Antrags an den Garantiausschuss wird das in Artikel 27 der Satzung vorgesehene Verfahren eingeleitet.

Die Vorsitzenden der interregionalen Garantiausschüsse werden zu den Sitzungen des nationalen Vorstands der CGIL eingeladen.

Artikel 29 - Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss wird in den regionalen CGIL und in den nationalen Verbänden oder Gewerkschaften sowie in der nationalen SPI gebildet.

Er besteht aus fünf Mitgliedern und ebenso vielen Stellvertretern, die die abwesenden Mitglieder ersetzen. Er wird in offener Abstimmung vom Kongress der regionalen CGIL, der nationalen Berufsverbände oder Gewerkschaften der Kategorie und der nationalen SPI mit einer qualifizierten Mehrheit von 75 % der Wähler aus dem Kreis der weiblichen Mitglieder mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit und anerkanntem Prestige, Autonomie und Unabhängigkeit gewählt.

Verringert sich die Zahl der Stellvertreter infolge des Rücktritts oder des Ausscheidens von Mitgliedern des Verwaltungsrats auf drei, kann der zuständige Vorstand mit einer Mehrheit von 75 % der Stimmberechtigten für Ersatz sorgen.

Der Prüfungsausschuss führt auf Antrag eines oder mehrerer Mitglieder oder einer Struktur Untersuchungen und Kontrollen der Verfahren und Handlungen der verschiedenen Organe in Bezug auf ihre Übereinstimmung mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen und den regelmäßig von den Organen der CGIL getroffenen Entscheidungen durch, wobei er die Möglichkeit hat, eine verbindliche Stellungnahme abzugeben und in schwerwiegenden Fällen, Handlungen, die als nicht ordnungsgemäß erachtet werden, ganz oder teilweise für nichtig zu erklären.

Einwände gegen die Verfahren und Handlungen der verschiedenen Einrichtungen werden von den zuständigen Rechnungshöfen aufgegriffen, wenn sie innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Kenntnisnahme förmlich gemeldet werden. Davon ausgenommen sind Verstöße administrativer Art.

Ist die vollständige oder teilweise Nichtigerklärung der Akten durch ein Verhalten bedingt, dass den Grundsätzen der Demokratie und der Garantie für die anderen Mitglieder zuwiderläuft oder der Organisation schadet, so leitet die Kontrollstelle die Akten und ihre Beschlüsse an den zuständigen Garantieausschuss weiter, soweit dieser zuständig ist.

Der Prüfungsausschuss bei den regionalen CGIL ist für die Aktivitäten der konföderierten Strukturen auf den unteren Ebenen, einschließlich der Mitgliederausschüsse, zuständig.

Der Prüfungsausschuss der nationalen Berufsverbände oder Gewerkschaften und der nationalen SPI ist für die Aktivitäten der untergeordneten kategorialen Strukturen zuständig.

Gegen die Entscheidungen der Überprüfungsausschüsse der regionalen CGIL und der nationalen Berufsverbände oder Gewerkschaften der Kategorie und der nationalen SPI kann in zweiter und letzter Instanz beim Statutarischen Vorstand der nationalen CGIL Einspruch erhoben werden.

Die Beschlüsse des Rechnungsausschusses werden mit einer qualifizierten Mehrheit von 2/3 seiner Mitglieder gefasst.

Die Modalitäten des Verfahrens und der internen Arbeitsweise der Prüfstellen werden in einer speziellen Musterverordnung festgelegt, die vom satzungsgemäßen Vorstand ausgearbeitet und vom Vorstand der CGIL genehmigt wurde.

Das Kollegium wählt aus seiner Mitte einen Präsidenten.

Die ordentlichen Mitglieder der Prüfungsausschüsse werden in den Vorstand der entsprechenden Struktur eingeladen.

Artikel 30 - Nationaler statutarischer Ausschuss

Der Nationale Statutarischen Ausschuss hat die ausschließliche Befugnis, die Tätigkeit der Strukturen der regionalen CGIL, der nationalen Verbände oder Gewerkschaften, der nationalen SPI und der nationalen CGIL zu überprüfen.

Der nationale Vorstand wird vom Kongress mit einer qualifizierten Mehrheit von 75 % der Wählerstimmen gewählt.

Im Falle der vollständigen oder teilweisen Aufhebung von Handlungen, die durch ein Verhalten bestimmt sind, dass den Grundsätzen der Demokratie und der Garantie für die anderen Mitglieder zuwiderläuft oder der Organisation schadet, leitet der nationale satzungsgemäße Ausschuss die Handlungen und seine Beschlüsse an den zuständigen Garantiausschuss weiter, damit dieser zuständig wird.

Der Statutarischen Ausschuss der nationalen CGIL hat die ausschließliche Befugnis, die Satzungs- und Verordnungsbestimmungen auszulegen und die Übereinstimmung der Satzungen und Verordnungen der regionalen CGIL, der nationalen Verbände oder Gewerkschaften und der nationalen SPI mit den Grundsätzen und allgemeinen Regeln dieses Statuts zu überprüfen.

Der Statutarischen Ausschuss der nationalen CGIL hat die ausschließliche Befugnis, über die Mitglieder der Garantiausschüsse und der Prüfstellen der verschiedenen Instanzen in einem einzigen Fall zu urteilen und Sanktionen zu verhängen, die sich auf Berichte über das Verhalten in Bezug auf die spezifischen Aktivitäten der Ausschüsse und Stellen beschränken.

Die Beschlüsse des Nationalen Statutarischen Ausschusses werden mit einer qualifizierten Mehrheit von 2/3 der Mitglieder gefasst.

Die Geschäftsordnung und die interne Funktionsweise des Kollegiums werden durch eine Sonderregelung festgelegt, die vom Kollegium selbst vorgeschlagen und vom Vorstand der CGIL genehmigt wird.

Beschlüsse zur Umsetzung des Statuts

BESCHLUSS 1

Pluralismus und Einheit der CGIL

TITEL I

Grundsätze

1.1 Politischer, sozialer, kultureller und ethnischer Pluralismus und der Wert der geschlechtsspezifischen Unterschiede werden als grundlegendes Gut einer allgemeinen Gewerkschaft angesehen als grundlegenden Reichtum einer allgemeinen Gewerkschaft der Rechte und Solidarität, wie sie die CGIL sein möchte.

Ihre Einheit und ihre Autonomie sind die Säulen ihres inneren Lebens, verankern ihre Lebensweise, bestimmen ihre individuellen und kollektiven Einschränkungen und ermöglichen die volle Entfaltung ihres demokratischen Lebens.

1.1.1 Die Erfahrungen mit den Parteikomponenten und -strömungen, die als organisierte Zusammenschlüsse verstanden werden, die dazu tendieren, die politische und organisatorische Souveränität der CGIL und ihrer Organe einzuschränken, sind vorbei und nicht wiederholbar.

1.1.2 Das demokratische Leben der CGIL beruht auf der uneingeschränkten Anerkennung der Möglichkeit jedes Mitglieds, an der Entscheidungsfindung der Gewerkschaft teilzunehmen, seine Gedanken frei zu äußern und das Recht auf Vorschläge und Kritik, auch durch konzertierte Initiativen, wahrzunehmen, unbeschadet des ausschließlichen Eigentums und der spezifischen Zuständigkeiten der Exekutivorgane, wie sie in dem Statut festgelegt sind.

TITEL II

Kongressanträge

1.2 Die Formulierung von Anträgen des CGIL-Kongresses ist ein möglicher Weg, um die Entscheidungen des Kongresses für die Bildung von Exekutivorganen am selben Tagungsort zu definieren.

1.2.1 Kongressanträge sind ein wichtiger, wenn auch nicht der einzige Faktor der internen Dialektik und der Demokratie.

In diesem Sinne haben sie, wie auch die einzelnen Führungspersönlichkeiten, die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass Dialektik und Demokratie niemals die Einheit und Autonomie des Bundes in Frage stellen und die schleichende Reproduktion der Logik und Praxis von Strömungen vermeiden.

1.2.2 Im Falle von Kongressen, die auf der Grundlage mehrerer Anträge oder mit einem anderen Schema organisiert werden, werden in der spezifischen Geschäftsordnung die Regeln für den Ablauf des Verfahrens festgelegt, mit denen die Anwesenheit der Anträge oder der anderen festgelegten Methoden im Verhältnis zu den Mitgliedern geregelt wird, unbeschadet der Regeln und spezifischen gesetzlichen Bestimmungen.

1.2.3 Die Kongressanträge als eine der möglichen demokratischen Formen der Durchführung der Kongressdebatte enden mit dem Abschluss der Kongressarbeit.

TITEL III

Kongress-Programmbereiche

1.3 Auf der ersten Sitzung des vom Nationalkongress gewählten Vorstands, auf jeden Fall aber innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss des Nationalkongresses, kann der/die Minderheitskongressantrag/-anträge bestätigt werden, gegebenenfalls unter Angabe ihrer Merkmale.

Sie werden als die "Programmbereiche des Kongresses" bezeichnet.

Mit der Vorlage bei dem nationalen Vorstand gelten die <<Programmbereiche>> als in der gesamten Organisation etabliert.

Die Mitglieder der Kongressminderheit(en), die den <<Kongressprogrammbereichen>> nicht beitreten wollen, legen ihre Erklärung über die Nichtmitgliedschaft den Gremien vor, denen sie angehören.

1.3.1 Die <<Programmbereiche>> und die oben genannten Minderheiten sind zugelassen:

- a) die uneingeschränkte Nutzbarkeit der Gewerkschaftsräume oder, in Ausnahmefällen, anderer Räume;
- b) die Nutzung interner Informationsinstrumente;
- c) Zugang zu Informationsinstrumenten, die zusätzliche Kosten verursachen, die von den Sekretariaten vorbehaltlich finanzieller Beschränkungen festgelegt werden;
- d) das Recht, Vorschläge für die Neubesetzung der Leitungsorgane in seinem Zuständigkeitsbereich zu machen.

1.3.2 Die internen und externen Initiativen der <<Programmbereiche des Kongresses>> müssen im Hinblick auf die finanzielle Vereinbarkeit im Voraus mit dem zuständigen Sekretariat abgestimmt werden.

TITEL IV

Einheitsregierung, Mehrheit/Opposition

1.4 Die Option einer Einheitsregierung ist eine faire und notwendige Entscheidung für eine Gewerkschaftsorganisation, die täglich die Vertretung und den Schutz von Millionen von Arbeitnehmern, Rentnern und Mitgliedern gewährleisten muss.

Dies wird durch die ausdrückliche gemeinsame Nutzung der vom Generalsekretär zum Zeitpunkt seiner Wahl vorgelegten Programmerkklärung erreicht, die gemäß den in EntschlieÙung Nr. 6 festgelegten Verfahren erfolgen wird.

Die gemeinsame Nutzung der Programmerkklärung kann zur Übernahme von Exekutivaufgaben durch den <<Programmbereich>> anhand der Ausübung des Vorschlagsrechts führen.

Ebenso werden die Minderheit(en) im Kongress, die sich nicht im <<Programmbereich>> wiedererkennen, auf die gleiche Weise behandelt.

1.4.1 Wenn die Option einer Einheitsregierung nicht realisierbar ist, entsteht eine reale Situation von Regierung und Opposition mit der daraus resultierenden Notwendigkeit, gleichzeitig die volle Legitimität der Mehrheit für die Leitung der Struktur und - mittels der nachstehend dargelegten Regeln - die Funktion der Opposition für die Ausarbeitung von Vorschlägen und die Kontrolle der Verwaltung zu gewährleisten.

1.4.2 Ein Mehrheits-/Oppositionsstatus kann auch im Falle eines Bruchs des einheitlichen Arbeitsprogramms - entweder durch eine Erklärung des Generalsekretärs oder durch eine förmliche Festlegung durch die Minderheit(en) - entstehen, das die Grundlage für die Wahl der Einheitsregierung war, mit dem damit verbundenen Rücktritt des/der Minderheitsvertreter(s) im Sekretariat.

1.4.3 Zusätzlich zu den Bestimmungen von Punkt 1.3.1 wird sichergestellt, dass der Opposition folgendes zusteht:

- 1) die Einrichtung systematischer Orte, an denen das betreffende Sekretariat Informationen über die laufende Tätigkeit bereitstellen kann;
- 2) die Anwesenheit eines Vertreters im Präsidium des Vorstands;
- 3) die Aufnahme eines Vertreters in den Rechnungsprüfungsausschuss - sofern dies nicht vom Kongress vorgesehen ist -, dem die Möglichkeit zuerkannt wird, die Prüfungs- und Kontrolltätigkeit des Ausschusses auch autonom zu fördern, unbeschadet der Befugnisse und Vorrechte des administrativen Kontrollorgans als solches.

1.4.4 Die in Punkt 1.4.3 genannten zusätzlichen und verbindlichen Regeln, regeln das Verhältnis zwischen Regierung und Opposition, wobei letztere mindestens 10 % des jeweiligen Vorstands ausmachen muss.

TITEL V

Neue Programmaggregationen

1.5 Wenn es zwischen zwei Kongressen zu formalen Spaltungen in der Mehrheit oder Minderheit der Kongresse kommt und "neue programmatische Zusammenschlüsse" gebildet werden, müssen diese in den Exekutivorganen, in denen sie auftreten, durch die Vorlage eines programmatischen Dokuments, das ihre Merkmale definiert, formalisiert werden.

1.5.1 Der Generalsekretär berichtet dem zuständigen Vorstand über seine neue Situation und die sich daraus ergebenden Konsequenzen.

1.5.2 Für die so geschaffenen <<Neuen Programmgebiete>> gelten hinsichtlich der Nutzung von Gewerkschaftsbüros und des Zugangs zu Informationsinstrumenten dieselben Regeln wie in Punkt 1.3.1 für die <<Programmbereiche des Kongresses>>.

TITEL VI

Vorschläge zu den Leitungsorganen

1.6 Vorschläge für die Neubesetzung der Leitungsgremien werden vom Generalsekretär unterbreitet. Im Falle einer Einheitsregierung müssen diese Vorschläge den Pluralismus respektieren, der zwischen den Programmbereichen, innerhalb der Bereiche selbst, zwischen den Bereichen und den Minderheiten, zwischen den Minderheiten im Kongress und innerhalb der Minderheiten selbst besteht.

TITEL VII

Verwendung von Logos und Symbolen

1.7 Es ist nicht gestattet, Erkennungssymbole für die <<Kongressprogrammbereiche>>, die Minderheit(en) im Kongress, die <<Neuen Programmgemeinschaften>> zu verwenden.

1.7.1 Die Verwendung der verschiedenen Logos und Symbole der CGIL-Strukturen ist ausschließlich den Sekretariaten der Strukturen selbst gestattet.

TITEL VIII

Einsprüche

1.8 Zuständige Stellen im Falle einer Beschwerde in Bezug auf die Absätze 1.1.1, 1.4.3 und 1.4.4 sind der zuständige Prüfungsausschuss oder der Nationale statutarische Ausschuss.

Die zuständige Stelle im Falle einer Beschwerde in Bezug auf die Nummern 1.1.2, 1.5.2, 1.7 und 1.7.1 ist der zuständige Garantieausschuss.

BESCHLUSS 2

Antidiskriminierungsnorm

TITEL I

Grundsätze

2.1 Die Antidiskriminierungsregel ist für die gesamte Organisation verbindlich.

Der Generalsekretär der jeweiligen Struktur ist für die vollständige Umsetzung verantwortlich.

2.1.1 Eine teilweise Anwendung oder Nichtanwendung der Vorschrift führt zu einem Verstoß gegen das Statut.

2.1.2 Die Antidiskriminierungsregel wird auch durch das Durchlaufen der für die Wahl der Organe eingereichten Listen umgesetzt.

2.1.3 Politische Initiativen und Wiederansiedlungsprojekte müssen zu dem Ziel beitragen, die Präsenz der CGIL-Mitglieder zu stärken, und zwar zunächst in Situationen, in denen die Zahl der Mitglieder gering ist.

TITEL II

Beobachtungsstelle für die Umsetzung

2.2 Innerhalb eines Monats nach Abschluss des Kongresses richten die Regulierungsstellen eine "Beobachtungsstelle" über den Stand der Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften ein, deren Zusammensetzung dem zuständigen Vorstand vorgelegt wird.

Die Beobachtungsstelle wird der Regulierungsstelle und der Vorstand zunächst innerhalb von drei Monaten nach ihrer Einrichtung über den Stand der Umsetzung berichten und anschließend der nationalen konföderierten Regulierungsstelle Bericht erstatten.

2.2.1 Der Nationale Vorstand der CGIL bewertet auf der Grundlage des von der Nationalen Beobachtungsstelle erstellten Berichts innerhalb von drei Monaten die Situation, um Initiativen und Entscheidungen in Bezug auf bestimmte Kontexte zu ergreifen, und zwar in Bezug auf die Zusammensetzung der konföderierten und kategorialen territorialen Exekutivorgane, die aus Gründen, die ausschließlich mit der Art der Mitglieder und den allgemeinen Merkmalen der Belegschaft zusammenhängen, nicht der Antidiskriminierungsregel entsprechen.

2.2.2 Im Falle der Nichtanwendung der Vorschrift, die von der Regulierungsstelle festgestellt und dem Generalsekretär der betreffenden Struktur innerhalb von zwei Monaten schriftlich mitgeteilt wird, muss die Anwendung der Statutenbestimmung wiederhergestellt werden.

Ist dies nicht der Fall, sind die Beschlüsse des auf diese Weise gebildeten Exekutivorgans nichtig; das Organ wird aufgelöst, und folglich wird das Verfahren nach Artikel 16 Absatz VII der Statuten eingeleitet.

TITEL III

Arbeitsmarkt und Art der Mitglieder

2.3 Auf Unternehmensebene kann die Zusammensetzung der Belegschaft ein Grund sein, von der Umsetzung der Antidiskriminierungsregel abzuweichen. Der Vorstand der betreffenden Einrichtung und die Regulierungsstellen werden von der Entscheidung unterrichtet.

TITEL IV

Einsprüche

2.4 Zuständige Instanzen im Falle einer Beschwerde sind der zuständige Prüfungsausschuss bzw. der Nationale Statutarische Ausschuss.

BESCHLUSS 3

Demokratie der Organisation

TITEL I

Grundsätze

3.1 Die Grundlage, auf der die CGIL ihre organisatorische Demokratie regelt, basiert auf der Beteiligung aller Exekutivorgane auf den verschiedenen Ebenen und der Mitglieder am Leben der Organisation selbst. Organisatorische Demokratie muss als normale Praxis für die Ausarbeitung und Überprüfung der Vorschläge und Entscheidungen der Organisation verstanden werden. In allen Fällen ist dies obligatorisch in Bezug auf vertragliche Ernennungen, Diskussionen mit Institutionen auf verschiedenen Ebenen und/oder Arbeitgeberverbänden, wenn es sich als undurchführbar erwiesen hat, Formen der einheitlichen und allumfassenden Anhörung der Arbeitnehmer zu aktivieren - ebenso wie zu bestimmten Zeitpunkten im Leben der CGIL oder ihrer einzelnen Strukturen.

3.1.1 Die grundlegenden Gremien und Instrumente der Beteiligung sind die Mitgliederversammlung, die (betrieblichen oder territorialen) Mitgliederausschüsse, die Rentnerverbände und ihre ständigen Beziehungen zu den Debatten und Entscheidungen der Vorstände sowie Führungskräfte, die als Ausdruck der delegierten Demokratie das engste und repräsentativste Forum darstellen.

TITEL II

Ordentliche Konsultation

3.2 Die wichtigsten Politik- und Orientierungsentscheidungen der SPI und der konföderierten Leitungsorgane auf den verschiedenen Ebenen können Gegenstand einer "ordentlichen Anhörung" durch die Leitungsorgane auf einer niedrigeren als der zuständigen Ebene sein, bis hin zu den Mitgliederausschüssen und den Ligen der Rentner.

3.2.1 Die Aktivierung dieses Verfahrens wird von dem betreffenden Leitungsorgan oder von 1/3 seiner Mitglieder beschlossen.

Es ist Aufgabe dieses Gremiums, den Inhalt der Konsultation klar zu erläutern und die beteiligten Strukturen aufzuzeigen.

TITEL III

Außerordentliche Konsultation

3.3 Der federführende Vorstand oder ein Drittel seiner Mitglieder kann eine "außerordentliche Anhörung" vorschlagen, wenn es sich um Angelegenheiten von großer Bedeutung oder um besondere Momente im Leben der betreffenden Struktur handelt.

Das gleiche Gremium bestimmt die Art und Weise und den Zeitpunkt der Anhörung, an der auch die Mitglieder beteiligt werden müssen.

3.3.1 Diese Konsultation kann auch von einer echten Pluralität anderer Exekutivorgane als demjenigen, das mit der Angelegenheit befasst ist, eingeleitet werden, wobei ein Drittel der Mitglieder vertreten sein muss:

a) wenn es sich um eine konföderierte Ebene handelt, bezieht sich dies auf die konföderierten Vorstände der unteren Ebenen und die Vorstände der Kategorien der gleichen Ebene;

b) wenn es sich um eine Kategorie handelt, bedeutet dies die Vorstände der unteren Ebenen.

Die Abstimmung der Vorstände, die die Aktivierung der außerordentlichen Konsultation beantragen, erfolgt mit einer Mehrheit von 2/3 der Mitglieder.

Ähnliche Verfahren und quantitative Dimensionen gelten für die Aktivierung der außerordentlichen Bezirks-, Konföderierten - oder Kategorie Konsultation, die auch von den Mitgliederausschüssen oder Rentnerverbänden, die 1/3 der Mitglieder vertreten, beantragt werden kann.

Dieses Verfahren muss innerhalb von 20 Tagen nach der Sitzung, in der der zuständige Vorstand über die betreffende Frage entscheidet, abgeschlossen werden.

3.3.2 Eine außerordentliche Beratung kann auch von 20 % der Mitglieder beantragt werden.

Dieses Verfahren muss innerhalb von 40 Tagen nach der Sitzung, in der der zuständige Vorstand über die betreffende Frage entscheidet, durchgeführt werden.

3.3.3 Die außerordentliche Anhörung darf sich nicht auf Angelegenheiten beziehen, die Gegenstand von Entschlüssen des Kongresses sind.

3.3.4 Der betreffende Vorstand muss, nachdem er die Bestimmungen von Punkt 3.3.5 zur Kenntnis genommen hat, auf rechtzeitige Initiative des Sekretariats und nach erfolgreichem Abschluss des Verfahrens zur Aktivierung der "außerordentlichen Konsultation" den Inhalt der Konsultation selbst erläutern und dabei die gegensätzlichen Positionen hervorheben, wobei die in der Kongressordnung für die Erläuterung von Anträgen vorgesehenen Verfahren anzuwenden sind.

3.3.5 Das Gremium, das für die Feststellung der Voraussetzungen für die Einleitung des Verfahrens und die Gewährleistung seiner Durchführung zuständig ist, ist der zuständige Prüfungsausschuss oder der Nationale statutarische Gremium (Ausschuss??) im Falle einer nationalen konföderalen Konsultation.

Sie werden umgehend vom Sekretariat der betreffenden Ebene aktiviert und treten innerhalb kürzester Zeit zusammen, um zu bewerten und zu beraten.

Diese Organe spielen auch eine Rolle bei der Durchführung der Konsultation selbst.

3.3.6 Der Vorstand muss innerhalb von zwanzig Tagen nach der Benachrichtigung durch die betreffende Überprüfungscommission oder durch den nationalen Vorstand im Falle einer nationalen Konsultation die Konsultation einleiten und deren Ergebnisse bewerten.

TITEL IV

Einsprüche

3.4 Zuständige Instanzen im Falle einer Beschwerde sind der zuständige Prüfungsausschuss bzw. der Nationale Statutarische Ausschuss.

Für die Handlungen einzelner Leiter ist die zuständige Stelle der jeweilige interregionale Garantiausschuss.

BESCHLUSS 4

Die Demokratie der Solidarität

TITEL I

Grundsätze

4.1 Die Frage der Demokratie muss durch Regeln und Kriterien untermauert werden, die auch zu einer echten Demokratie der Solidarität führen, die eine Voraussetzung für die vollständige Verwirklichung der allgemeinen Gewerkschaft ist.

Auf diese Weise soll vermieden werden, dass es zu einer korporativen Interessenverteidigung kommt, die insbesondere die Rechte der Schwächsten beeinträchtigt und im Widerspruch zum Solidaritätsprinzip steht. In solchen Fällen ist es notwendig, die Souveränität bei der Ausübung der Verhandlungsmacht der betreffenden Struktur zu begrenzen.

TITEL II

Sachverhalte

4.2 Die Sachverhalte, die eine Einschränkung dieser Souveränität zwingend erforderlich machen, betreffen die mögliche Verletzung der gesetzlich und tarifvertraglich verankerten Rechte von Arbeitnehmern, Rentnern und Arbeitslosen sowie die Nichteinhaltung der von den Exekutivorganen verbindlich festgelegten tarifpolitischen Entscheidungen in diesen Bereichen.

4.2.1 Auf der Ebene der Mitgliederausschüsse und der Rentnerliga stellt sich - unbeschadet der vertraglichen Vorrechte der RSU - auch das Problem der Solidaritätsdemokratie, da sie als Grundstrukturen einer allgemeinen Gewerkschaft die Aufgabe übernehmen müssen, Interessen und Solidarität zu verbinden.

TITEL III

Berichterstattung-Pflichten

4.3 Das Auftreten einer solchen Situation führt zu einer obligatorischen Diskussion im zuständigen konföderierten Exekutivorgan, wenn es sich bei der betroffenen Struktur um eine Kategorie- oder SPI-Struktur handelt, um zu einer verbindlichen Entscheidung zu gelangen, die so weit gehen kann, dass unserer Organisation die Präsentation der Plattform oder die Unterzeichnung der Vereinbarung untersagen wird, selbst wenn die volle Ausübung der Mandatsdemokratie vorliegt. Handelt es sich um eine konföderierte Struktur, findet die obligatorische Diskussion im übergeordneten konföderierten Verwaltungsgremium statt.

4.3.1 Das Vorhandensein eines möglichen Konflikts dieser Art kann nicht nur von der direkt betroffenen Kategorienstruktur oder der SPI, sondern auch von der konföderierten Referenzstruktur oder einer höheren Struktur angesprochen werden. Auch im letzteren Fall ist der Ort der Entscheidung das zuständige Bundesgremium, an dem das Sekretariat, das die Frage aufgeworfen hat, teilnehmen muss. Die betroffene Gewerkschaft oder SPI-Struktur oder ihr Vorgesetzter kann das zuständige übergeordnete Bundesgremium um eine erneute Prüfung der in erster Instanz getroffenen Entscheidung ersuchen, um eine endgültige Entscheidung zu treffen.

4.3.2 Wenn der Konflikt die Verhandlungsmacht einer konföderierten Struktur betrifft, kann das Verfahren von der/den übergeordneten Struktur(en) oder von den Kategorienstrukturen oder der SPI der gleichen oder einer höheren Ebene eingeleitet werden.

TITEL IV

Einsprüche

4.4 Kommt die betreffende Struktur den Beschlüssen der zuständigen Leitungsorgane nicht nach, so leitet die zuständige Regulierungsstelle das in Artikel 16 Absatz VII der Statuten vorgesehene Verfahren ein.

BESCHLUSS 5

Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

TITEL I

Grundsätze

5.1 Die Führungskräfte sind verantwortlich für das Mandat, das ihnen vom Kongress und/oder von Zeit zu Zeit von den Arbeitnehmern, den Mitgliedern, der Führungs- und den Exekutivorganen erteilt wird.

5.1.1 Die Verantwortung der Führungskräfte kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass die Verhandlungen für die gesamte CGIL auf einer einzigen Plattform geführt werden müssen, wie im Mandat festgelegt, und dass die Ausrufung und Durchführung von Streiks - für die ausschließlich die Exekutiv- oder Leitungsorgane zuständig sind - die gesamte Organisation betreffen.

5.1.2 In Fällen, in denen es eine einheitliche Konsultation gibt, werden die Zuständigkeiten der Leiter durch die Vereinbarungen zwischen den jeweiligen Einheitsstrukturen geregelt.

5.1.3 Die Bestimmungen der Artikel 5 und 7 des Statuts über Haftung und Unvereinbarkeit bleiben unberührt.

TITEL II

Misstrauenserklärung an ein Mitglied des Sekretariats

5.2 Im Falle einer individuellen Verantwortung - d.h. in Bezug auf den spezifischen Arbeitsauftrag, der einem Mitglied des Sekretariats zugewiesen wurde - sind unbeschadet der Bestimmungen von Art. 5.2. Sollte der Generalsekretär oder die Mehrheit des Sekretariats im Falle individueller Verantwortung - d.h. in Bezug auf die einem Mitglied des Sekretariats zugewiesene spezifische Arbeit - unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 17 der Satzung eine mögliche Verletzung des Mandats für unvereinbar mit dem Verbleib im Sekretariat selbst halten, so ist ein Misstrauensantrag vorzubereiten, über den in der ersten Sitzung der betroffenen Generalversammlung, die spätestens am zwanzigsten Tag nach der Einreichung des Antrags beim Präsidium der Generalversammlung einzuberufen ist, in derselben Weise wie in Beschluss Nr. 8 zu beraten und abzustimmen ist.

TITEL III

Zuständigkeiten des Generalsekretärs, des gesamten Sekretariats oder einer Mehrheit davon

5.3 Ist die Mehrheit der betroffenen Generalversammlung der Auffassung, dass die Nichteinhaltung des Mandats dem Generalsekretär, dem gesamten Sekretariat oder ihrer Mehrheit anzulasten ist, kann sie - unbeschadet der sich aus diesem politischen Akt ergebenden Einzelbeschlüsse - durch eine Abstimmung mit den in Punkt 8.2 genannten Mehrheiten unverzüglich die sich daraus ergebenden Beschlüsse fassen oder es für erforderlich halten, eine allgemeinere Phase der politischen Klärung einzuleiten.

Die Klärungsphase muss spätestens dreißig Tage nach der Sitzung des Leitungsorgans abgeschlossen sein und kann eine umfassendere Beteiligung der Leitungsorgane von Strukturen vorsehen, die von der Generalversammlung selbst bestimmt werden. Am Ende der Sitzung müssen die Beschlüsse mit Mehrheit gefasst werden. In beiden Fällen kann die Entscheidung auch einen Misstrauensantrag beinhalten.

5.3.1 Wenn ein Drittel der Mitglieder der betreffenden Generalversammlung der Auffassung ist, dass der Generalsekretär, das Sekretariat oder die Mehrheit der letzteren für die Nichterfüllung des Mandats verantwortlich ist, kann zusätzlich zur Aktivierung der in den Punkten 3.3.1 und 3.3.4 der EntschlieÙung Nr. 3 der Statuten vorgesehenen Verfahren die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, innerhalb von zwanzig Tagen nach Einreichung des Antrags beim Vorsitzenden der betreffenden Generalversammlung einen Misstrauensantrag zu stellen, über den in der gleichen Weise wie in der EntschlieÙung Nr. 8 beraten und abgestimmt wird.

TITEL IV

Zuständigkeiten eines Landesvorstandes

5.4 Für den Fall, dass Leitungsorgane - die gemäß den in Punkt 3.3.1 des Regelungsbeschlusses Nr. 3 festgelegten Verfahren bestimmt werden und ein Drittel der Mitglieder vertreten - mit einer 2/3-Mehrheit der Meinung sind, dass ein Vorstand sein Mandat verletzt hat, ist die Aktivierung der im obigen Punkt vorgesehenen außerordentlichen Konsultation vorgesehen - durch einen Sonderantrag.

TITEL V

Einsprüche

5.5 Zuständig für die Einlegung eines Rechtsbehelfs im Sinne der Ziffern 5.1.1 und 5.1.2 ist der zuständige Garantieausschuss.

BESCHLUSS 6

Wahl der Generalsekretäre und Sekretariate

TITEL I

Regulierungsstellen, Leitungsgremien, Diskussion, Konsultation

6.1 Die gesamte Phase der Neubesetzung der Stellen der Generalsekretäre muss rechtzeitig vor dem tatsächlichen Ablauf der Amtszeit eingeleitet werden, um einen partizipativen und gemeinsamen Prozess zu fördern.

6.1.1 Für die Wahl der Generalsekretäre der Strukturen wird die Generalversammlung der Strukturen in Anwesenheit der Regulierungsstelle(n) einberufen, um die Politiken, politischen Kriterien und Verfahren für die Wahl des Sekretärs vorab zu bewerten und zu erörtern.

6.1.2 Zur Erreichung der im vorhergehenden Punkt genannten Ziele sowie zur Überprüfung des Vorhandenseins eines Konsenses über eine oder mehrere Kandidatur Hypothesen oder auch zur Überprüfung des Vorhandenseins möglicher Kandidaturen seitens der Mitglieder der Generalversammlung, die von mindestens 15 % von ihnen unterzeichnet wurden und zu denen der/die Kandidat(en) die Bereitschaft geäußert hat/haben, sich der Abstimmung zu unterziehen, ist es möglich, auf Initiative und durch das/die Regulierungszentrum(en) eine Phase der Anhörung der Mitglieder der Generalversammlung durchzuführen, die nicht die Funktion der Generalversammlung selbst ersetzt.

TITEL II

Kandidaturen

6.2 Am Ende der vorangegangenen Punkte stellt/stellen die Regulierungsbehörde(n), außer in begründeten Fällen, eine eigene Kandidatur. Bei dieser Gelegenheit werden die Kandidaturen, die von mindestens 15 % der Mitglieder der Generalversammlung unterzeichnet wurden und für der/die Kandidat(en) seine/ihre Bereitschaft zur Stimmabgabe erklärt hat/haben, formalisiert.

6.2.1 Im Falle eines oder mehrerer Kandidaten hört die Generalversammlung die Grundsatzerklärung(en) des oder der Kandidaten.

Die Generalversammlung entscheidet, ob sie sofort mit der Abstimmung beginnt oder die Sitzung innerhalb weniger Tage vertagt.

6.2.2 Die Nichtwahl von Mitgliedern der Generalversammlung, deren Kandidatur in der in Abschnitt 6.1 beschriebenen Weise unterzeichnet wurde, hat weder die Aussetzung noch den Verlust des zuvor ausgeübten Amtes zur Folge.

TITEL III

Wahl des Generalsekretärs

6.3 Das Verfahren zur Wahl des Generalsekretärs muss innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Amtszeit des scheidenden Generalsekretärs abgeschlossen sein.

Wenn die Bedingungen für die Wahl des Generalsekretärs innerhalb dieser Frist nicht erfüllt sind, wird der Generalsekretär automatisch hinfällig und die betroffenen Regulierungszentren oder, falls direkt beteiligt, das nationale konföderierte Zentrum, müssen einen weiteren Vorschlag unterbreiten, auf dessen Grundlage die in Titel I und II dieses Beschlusses festgelegten Verfahren so schnell wie möglich in Gang gesetzt werden müssen.

Kann auch über einen solchen Vorschlag nicht der erforderliche Konsens erzielt werden, so sind die betroffenen Regelungszentren verpflichtet, die Verwaltung der betreffenden Einrichtung sicherzustellen, und können das in Artikel 16 Absatz VII der Satzung vorgesehene Verfahren einleiten.

TITEL IV

Wahl des Sekretariats

6.4 Für die Wahl des gesamten Sekretariats oder seiner einzelnen Mitglieder genehmigt die Generalversammlung auf Vorschlag des Generalsekretärs die politischen und zahlenmäßigen Kriterien, die für die Zusammensetzung des Sekretariats maßgeblich sind.

Der Generalsekretär entscheidet über die Durchführung einer Anhörungsphase für die Mitglieder der Generalversammlung, an der die zuständige(n) Regulierungsstelle(n) teilnehmen können.

Der Generalsekretär unterbreitet einen eigenen Vorschlag, der zusammen mit einer oder mehreren Alternativkandidaturen, die von mindestens 15 % der Mitglieder der Generalversammlung unterzeichnet sind, zur Abstimmung gestellt wird, vorausgesetzt, der oder die Kandidaten haben ihre Bereitschaft erklärt, über den Vorschlag abzustimmen.

6.4.1 Die Wahl des Sekretariats erfolgt auf der Grundlage einer blockierten Liste ohne Angabe von Präferenzen für den Fall, dass bei der Konsultation die Zahl der wählbaren Kandidaten nicht überschritten wird.

6.4.2 Für den Fall, dass eine höhere Anzahl von Kandidaten als festgelegt auftaucht - unter der Voraussetzung, dass sie mindestens 15 % des Konsenses erreicht haben und dass Einzelpersonen ihre Bereitschaft bekundet haben, sich der Wahl zu stellen - genehmigt die Generalversammlung die politischen

Kriterien für die Zusammensetzung des Sekretariats und führt die mögliche(n) Wahl(en) unter strikter Einhaltung dieser Kriterien durch, unter besonderer Berücksichtigung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und der Achtung der <<Programmbereiche>> und/oder der Minderheiten des Kongresses, die im Exekutivorgan vertreten sind und den Pakt für eine Einheitsregierung begründen.

6.4.3 Das Verfahren zur Wahl des Sekretariats muss innerhalb von drei Monaten nach der Wahl des Generalsekretärs abgeschlossen sein. Sind die Bedingungen für die Wahl des Sekretariats innerhalb dieser Frist nicht erfüllt, sind die Regelungszentren verpflichtet, einzugreifen, die geeignetsten Lösungen zu suchen und können das in Artikel 16 Absatz VII der Satzung vorgesehene Verfahren einleiten.

TITEL V

Einsprüche

6.5 Im Falle einer Beschwerde sind je nach deren Inhalt der zuständige Prüfungsausschuss und/oder der Statutarische Ausschuss oder der Interregionale Garantiausschuss für etwaige Disziplinarprofile zuständig.

BESCHLUSS 7

Regeln für die Auswahl von Führungsgruppen

TITEL I

Maximale Anzahl der Mandate

7.1 Bei der Auswahl der Führungsgruppen auf der Ebene der Generalsekretäre oder der Mitglieder des Sekretariats muss auch die Pluralität der Erfahrungen berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck ist es notwendig, die Anzahl der Jahre der Zugehörigkeit in der Leitung der Strukturen zu begrenzen und jede autarke Logik zu überwinden, wenn ein Vorschlag zur Mobilität von der übergeordneten Stelle unterbreitet wird, wodurch die Mobilität zwischen den Strukturen und die regelmäßige Rotation der Ernennungen der Funktionäre gefördert wird.

7.1.1 Die Amtszeit des Generalsekretärs darf zwei Kongressperioden oder auf jeden Fall acht Jahre nicht überschreiten.

Weitere Verlängerungen sind nicht zulässig.

Die Amtszeit in der zweiten Struktur eines Mitglieds eines Exekutivorgans (Generalsekretär oder Mitglied des Sekretariats), das in ein Exekutivamt in einer anderen Struktur auf Kongressebene gewählt wurde, wird zu 50 % bis zur Höhe der Amtszeit in der ersten Struktur angerechnet.

Diese Möglichkeit der Anrechnung von 50 % der Mandate in der zweiten Struktur ist für dieselbe Person nicht wiederholbar.

7.1.2 Die Amtszeit in einem Sekretariat darf zwei Amtszeiten nicht überschreiten, in jedem Fall aber acht Jahre betragen. Verlängerungen sind nicht zulässig.

Abweichend von der allgemeinen Regel können die genannten Fristen nur überschritten werden, wenn ein Mitglied des Sekretariats zum Generalsekretär gewählt wird. In jedem Fall darf dieser Zeitraum zwei weitere Amtszeiten oder auf jeden Fall acht weitere Jahre nicht überschreiten.

7.1.3 Im Falle der Zusammenlegung von Strukturen oder von Änderungen in der Kongresszusammenstellung, die mindestens 25 % der Mitglieder der betreffenden Struktur betreffen und die sich aus den von den Organen der Regulierungszentren beschlossenen Änderungen ergeben, die die Bildung einer neuen kategorialen oder territorialen Realität bestimmen, mit der daraus folgenden Auflösung der vorher bestehenden Struktur, können die in den Absätzen 7.1.1 und 7.1.2 dieses Beschlusses genannten Dauerhaftigkeitsperioden bis zu einem Maximum von einer Kongressperiode und in jedem Fall für vier Jahre verlängert werden.

Die Amtszeit eines Generalsekretärs einer Struktur, die aus dem funktionalen Zusammenschluss zwischen zwei Kategorien desselben Bezirks oder zwischen der regionalen und der territorialen Ebene der Kategorie oder zwischen mehreren konföderierten Bezirken oder derselben Kategorie in demselben regionalen Gebiet hervorgegangen ist, kann nach Ablauf der im ersten Absatz von Punkt 7.1.1 genannten Amtszeit einmalig bis zu einer weiteren Amtszeit verlängert werden.

Diese Möglichkeit kann bei ein und derselben Person nicht wiederholt werden.

Das Doppelmandat eines Mitglieds eines Exekutivorgans (Generalsekretär oder Mitglied des Sekretariats) in einer territorialen Struktur auf Kongressebene kann nach einer mindestens gleich langen Zeitspanne von zwei Kongressmandaten in einer anderen Struktur auf Kongressebene oder ohne Gewerkschaftszugehörigkeit wiederholt werden, ohne dass die Kontinuität der Mitgliedschaft in der CGIL beeinträchtigt wird.

7.1.4 In den Organen, Diensten und repräsentativen Funktionen, die von der CGIL eingerichtet wurden oder von ihr ausgehen oder unter ihrer Kontrolle stehen, im Dienstleistungssystem, in den Steuerdiensten (mit Ausnahme der Geschäftsführer und derjenigen, die gleichwertige Positionen innehaben, auch wenn sie einen anderen Namen tragen), in den Nebenorganen und Instituten, in den Organen, Stiftungen und Vereinigungen, die von der CGIL oder den Kategorien eingerichtet wurden oder für die die CGIL Ernennungen vornimmt oder mit denen sie besondere Vereinbarungen getroffen hat, darf die maximale Amtszeit zwei Kongresse oder auf jeden Fall acht Jahre nicht überschreiten.

7.1.5 Die Höchstdauer des doppelten Kongressmandats oder acht Jahre wird auf die INCA-Gebietsdirektoren ausgedehnt. Für INCA-Strukturen, die in territorialen Arbeitskammern mit weniger als 50.000 Mitgliedern tätig sind, kann das Konföderierte Regulierungszentrum nach Anhörung des nationalen INCA-Vorsitzes auf begründeten Antrag eine Verlängerung von höchstens vier Jahren gewähren.

7.1.6 Ununterbrochene Abwesenheiten für obligatorischen und fakultativen Mutterschaftsurlaub und für nationale und/oder internationale Pflege/Adoption, für Urlaub nach Gesetz 104 und für Krankheitszeiten von 3 bis 12 Monaten werden nicht auf die Berechnung der Dauer des Exekutivmandats angerechnet.

7.1.7 Um die Erneuerung der Leitungsgruppen zu fördern und die im SPI Tätigen auszuschließen, wird das Leitungsmandat derjenigen erteilt, die die Anforderungen von 7.2 dieses Beschlusses erfüllen:

- im Falle einer vorzeitigen Pensionierung ist es möglich, die bestehenden Mandatszyklen zu beenden (zwei Mandate für maximal acht Jahre); in jedem Fall endet das Exekutivmandat mit Vollendung des 65. Lebensjahres;

- Bei einer Altersrente endet das Wahlamt in der Regel mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Der zuständige Vorstand kann mit Zustimmung der Mehrheit der Berechtigten beschließen, das Mandat bis zu seinem Ende fortzusetzen, in jedem Fall aber bis zum Erreichen des Altersruhestands. Nach Vollendung des 65. Lebensjahres ist es jedoch nicht mehr möglich, ein Exekutivmandat zu übernehmen.

7.1.8 Um die Erneuerung von Leitungsgremien und die Förderung von mehr Erfahrung im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit zu fördern, ist die Amtszeit in nicht wählbaren politischen Ämtern mit Repräsentationsfunktionen der Organisation (z.B. Abteilungsleiter, Büroleiter, Ansprechpartner für Arbeitsbereiche usw.) in der Regel auf maximal acht Jahre begrenzt.

Wie in Artikel 17 des Statuts vorgesehen, obliegt die Verwaltung der Ernennungen und Ersetzungen, einschließlich der Koordinierung des Zeitrahmens zwischen dem Ende der gewählten Amtszeit und dem Ende der nicht gewählten Amtszeit, dem Sekretariat der betreffenden Ebene, das die oben genannte Bestimmung zum ersten Mal bis zum XVII Kongress der betreffenden Ebene.

7.1.9 Zur besseren Planung des Aufbaus von Leitungsgruppen und ihrer Rotation wird das "Nationale Register der Leitungsgruppen des Bundes, der Kategorien und des CGIL-Systems" eingerichtet.

Das Register wird auf der Grundlage einer einzigen EDV-Anwendung verwaltet, die von der nationalen CGIL festgelegt wird, während die erforderlichen Daten von den betroffenen Strukturen eingegeben werden.

TITEL II

Beendigung des Verhältnisses

7.2 Die Erfüllung der in der geltenden Gesetzgebung vorgesehenen Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand bedeutet die Beendigung jedes Arbeitsverhältnisses mit der CGIL und ihren Niederlassungen, einschließlich der Nebeninstitute und Einrichtungen, Strukturen, mit denen Vereinbarungen oder Absichtserklärungen bestehen.

Das Gleiche gilt für Vereine, Stiftungen, Unternehmen, einschließlich Immobiliengesellschaften, Genossenschaften, Institute usw., die von der CGIL oder ihren Kategorien gefördert werden.

7.2.1 Die Regulierungszentren des gesamten CGIL-Systems (wie in der neuen Ziffer 7.2 definiert) können den nachgeordneten Strukturen, die dies beantragen, die Genehmigung erteilen, die gewerkschaftlichen Aktivitäten für diejenigen fortzusetzen, die an den Bestimmungen von Ziffer 7.1.6 interessiert sind, wobei in jedem Fall gewährleistet werden muss, dass diese Fortsetzung nicht mit der Durchführung der Verjüngung und Erneuerung der Organisation kollidiert.

Die Regulierungszentren überwachen diesen Prozess durch die Einrichtung von Überprüfungsstellen und berichten die Ergebnisse dem Vorstand der betreffenden Ebene und dem Vorstand der nationalen CGIL.

Die in diesem Punkt enthaltenen Bestimmungen gelten nicht für den SPI CGIL.

7.2.2 Die Bestimmungen von Punkt 7.2.1 gelten ab der Genehmigung der Satzung. Strukturen, die die Bestimmungen des Statuts nicht umgesetzt haben, müssen diesen Prozess bis zum 1. Juni 2011 abschließen.

TITEL III

Präsenz von jungen Menschen und Migranten in den Leitungsorganen

7.3 Die Leitungsorgane der CGIL und der Kategorien müssen die Vielschichtigkeit der Organisation repräsentieren und den durch die Kongressbeschlüsse festgelegten Zielen einen Sinn geben. Daher müssen sie sich selbstverständlich aus jungen Menschen und Migranten zusammensetzen.

7.3.1 Die Regulierungszentren sind verpflichtet, verbindliche Wege für die Neubesetzung von Exekutivpositionen zu planen, um die ständige Erneuerung der Leitungsorgane zu fördern um die Erfahrung besser zu nutzen, und folglich Ausbildungs- und/oder Mobilitätsprozesse, auch territorialer Art, durchzuführen.

7.3.2 Um die Erneuerung der Leitungsorgane durch eine Kaderpolitik zu fördern, die auf allen Ebenen der Organisation einen breiten Zugang von jungen Menschen und Einwanderern, insbesondere aus der Arbeitswelt, zu verantwortungsvollen und leitenden Funktionen gewährleistet, werden obligatorische Schulungen durchgeführt.

7.3.3 Um das Ziel eines Anteils von 20 % junger Menschen unter 35 Jahren in den konföderierten und kategorialen Leitungsorganen zu erreichen (berechnet auf der Grundlage der ursprünglichen Zahl der vom jeweiligen Kongress gewählten Mitglieder und unter Ausschluss der SPI-Mitglieder und Generalsekretäre), werden die Strukturen durch die Nutzung eventuell freiwerdender Stellen oder durch geplante Erweiterungen derselben vorgehen, mit dem Ziel, dieses Ziel bis Ende 2012 zu erreichen. Erweiterungen dürfen die in der Satzung vorgesehenen Höchstprozentsätze für die Kooptation nicht beeinträchtigen.

7.3.4 Ähnliche Anstrengungen müssen in Bezug auf Migranten unternommen werden.

7.3.5 Die Regulierungsstellen sind verpflichtet, die Umsetzung der Bestimmungen kontinuierlich zu überwachen.

TITEL IV

Zusammensetzung der Vorstandsausschüsse und Generalversammlungen und maximale numerische Zusammensetzung des Vorstands

7.4 Die Mindestpräsenz von Betriebsdelegierten und Aktivisten der SPI-Liga in Vorstandskomitees und Generalversammlungen wird wie folgt festgelegt:

	VOR	GV
TERRITORIALE KATEGORIEN	50%	70%
TERRITORIALE/MET. ARBEITERK.	35%	60%
REGIONALE KATEGORIEN	40%	65%
REGIONALE CGIL	25%	50%+1
NATIONALE KATEGORIEN	30%	50%+1
NATIONALE CGIL	20%	50%+1

Gemäß den statutarischen Bestimmungen wird die Zusammensetzung der Organe der SPI CGIL durch das SPI-Statut geregelt.

7.4.1 Die Höchstzahl der Mitglieder der Vorstände wird wie folgt festgelegt:

- Strukturen mit bis zu 35.000 Mitgliedern: 60 Vertreter;
- Strukturen von 35.001 bis 80.000 Mitgliedern: 70 Vertreter;
- Strukturen von 80.001 bis 120.000 Mitgliedern: 85 Vertreter;
- Strukturen von 120.001 bis 350.000 Mitgliedern: 100 Vertreter;
- Strukturen von 350.001 bis 600.000 Mitgliedern: 115 Vertreter;
- Strukturen mit über 600.000 Mitgliedern: 130 Vertreter;
- SPI national: 170 Vertreter;
- CGIL national: 180 Vertreter.

Von dieser zahlenmäßigen Begrenzung kann vorbehaltlich einer befürwortenden und verbindlichen Stellungnahme der Regulierungszentren abgewichen werden, wenn Strukturen in Metropolregionen mit regionalen Strukturen zusammengelegt werden.

TITEL V

Einsprüche

7.5 Im Falle von Beschwerden sind die zuständigen Stellen die jeweiligen Prüfungsausschüsse oder der nationale statutarische Ausschuss.

Für Disziplinarangelegenheiten sind die zuständigen interregionalen Garantieausschüsse zuständig.

BESCHLUSS 8

Abstimmungsmodalitäten

TITEL I

Grundsätze

8.1 Die Wahl des Generalsekretärs und des Sekretariats erfolgt in geheimer Abstimmung.

8.1.1 Das Präsidium der Generalversammlung bildet die Wahlsektion. Wurde es nicht eingesetzt oder ist nur der Präsident anwesend, so werden die Stimmzähler gewählt, und zwar drei bzw. zwei.

TITEL II

Wahl des Generalsekretärs

8.2 Steht nur ein Kandidat für das Amt des Generalsekretärs zur Verfügung, wird sein Name auf dem Stimmzettel aufgeführt, und die Mitglieder der Generalversammlung geben ihre Stimme ab, indem sie zwischen zwei auf dem Stimmzettel angegebenen Möglichkeiten (JA - NEIN) wählen oder ihre Stimme leer abgeben.

Der Kandidat ist gewählt, wenn er die Zustimmung von 50 % plus einer Person der Wahlberechtigten erreicht. Ist dies nicht der Fall, so wird unbeschadet der individuellen Wahl des Kandidaten innerhalb der von der Generalversammlung beschlossenen Fristen eine neue Abstimmung durchgeführt.

Der Kandidat ist gewählt, wenn er die Zustimmung von 50 % plus einer Stimme der Wähler erreicht, die in jedem Fall eine Mehrheit von 2/3 der Wahlberechtigten sein muss.

Erreicht die Abstimmung auch in diesem Fall nicht das Quorum, können die zuständigen Regelungszentren die betreffende Generalversammlung erneut einberufen, um das Konsultationsverfahren wiederaufzunehmen, oder das in Artikel 16 Absatz VII der Satzung vorgesehene Verfahren einleiten.

TITEL III

Wahl des Sekretariats

8.3 Bei der Wahl des Sekretariats enthält der Stimmzettel im Falle einer blockierten Liste die Namen der Kandidaten, und die Mitglieder der Generalversammlung stimmen auf dieselbe Weise ab wie in Punkt 8.2.

Für die Wahl gibt es kein Quorum, es sei denn, eine 2/3-Mehrheit der Wahlberechtigten nimmt an der Abstimmung teil.

Ist dies nicht der Fall, findet innerhalb des von der Generalversammlung beschlossenen Zeitrahmens eine zweite Abstimmung statt, an der die Mehrheit der Stimmberechtigten teilnimmt, ohne dass die individuelle Wahl der Kandidaten beeinträchtigt wird.

Wird auch in diesem Fall das Quorum der Teilnehmer nicht erreicht, wird die betreffende Generalversammlung erneut einberufen, um das Konsultationsverfahren durch den Generalsekretär und die

zuständigen Regelungszentren wiederaufzunehmen, oder es wird das in Art. 16 Abs. VII der Statuten vorgesehene Verfahren eingeleitet.

8.3.1 Wenn es Gegenkandidaten gibt, muss auf dem Stimmzettel visuell deutlich gemacht werden, welcher Kandidat gegen den Antragsteller ist, wie es in Punkt 6.4.2 des Regelungsbeschlusses Nr. 6 vorgesehen ist.

Die Mitglieder der Generalversammlung stimmen in ähnlicher Weise ab, wie dies in wie in Punkt 8.2.1 vorgesehen.

Für die Wahl ist kein Quorum vorgesehen, vorbehaltlich, es nimmt eine qualifizierte Mehrheit von 2/3 der Stimmberechtigten an der Abstimmung teil.

Ist dies nicht der Fall, so findet innerhalb der von der Generalversammlung beschlossenen Fristen eine neue Abstimmung statt, an der die Mehrheit der Stimmberechtigten teilnimmt, ohne dass die individuelle Wahl der Kandidaten berührt wird.

Wird auch in diesem Fall das Quorum der Teilnehmer nicht erreicht, wird die betreffende Generalversammlung erneut einberufen

Ist die Beschlussfähigkeit weiterhin nicht gegeben, wird die betreffende Generalversammlung erneut einberufen, um das Konsultationsverfahren durch den Generalsekretär und die zuständigen Regelungszentren wiederaufzunehmen, oder es wird das in Artikel 16, Absatz VII der Satzung vorgesehene Verfahren eingeleitet.

TITEL IV

Ersetzung in statutarischen Organen

8.4 Die Neubesetzung der Organe der statutarischen Garantie und der internen Disziplinargerichtsbarkeit erfolgt auf die im Statut vorgesehene Weise.

Die Ersetzung von Mitgliedern der Verwaltungskontrollorgane erfolgt in offener Abstimmung. Es gibt kein Quorum, vorbehaltlich der Teilnahme einer qualifizierten Mehrheit von 2/3 der Stimmberechtigten.

Wird das Quorum nicht erreicht, wird - unbeschadet der individuellen Wahl der Kandidaten - der Vorstand erneut einberufen und es wird abgestimmt.

Wird auch in diesem Fall das Beteiligungsquorum nicht erreicht, müssen andere Nominierungen vorgenommen werden.

8.4.1 Gibt es mehr Kandidaten als zu besetzende Stellen, so findet eine geheime Wahl nach dem in 8.3.1 festgelegten Verfahren statt.

TITEL V

Einsprüche

8.5 Das zuständige Gremium im Falle einer Beschwerde ist der Prüfungsausschuss oder der Statutarische Ausschuss.

BESCHLUSS 9

Mitgliedschaftsausschuss und Spi-Liga

TITEL I

Grundsätze

9.1 Der Mitgliederausschuss und die Rentnerliga sind gewählte Gremien und stellen ein Forum dar, in dem die Vorschläge und Entscheidungen der CGIL auf den verschiedenen Kategorien- und Konföderationsebenen ausgearbeitet, diskutiert und überprüft werden.

Die Vollversammlung der Mitglieder

- Wählt die Liste der Kandidaten für die RSU-, RSA- und RLS-Wahlen;
- Abstimmung über die CGIL-Vorschläge für territoriale Vertragsplattformen;
- Abstimmung über alle Vorschläge der Gewerkschaften für vertragliche Plattformen des Unternehmens.

Diese Basisstrukturen sollten politischen Pluralismus und die Vertretung der verschiedenen Akteure, die die Mitglieder ausmachen, gewährleisten.

9.1.1 Der Mitgliederausschuss und die Rentnerliga sind Strukturen, über die die CGIL ihr weit verzweigtes Netz von Dienstleistungen für Arbeitnehmer und Rentner organisiert.

Der Mitgliederausschuss und die Rentnerliga sind gegenüber der Mitgliederversammlung und den Organen der Kategorie, dem SPI und dem Bund, rechenschaftspflichtig.

Die Mitgliederkommission und die Rentnerliga haben das Recht, in Absprache mit den Exekutiven an allen relevanten Aspekten der Initiative und der Entwicklung der Kategorie, der SPI und des Bundes mitzuwirken und ihre Meinung zu äußern.

9.1.2 Das Mitgliederkomitee ist die Basisstruktur an den Arbeitsplätzen der CGIL, sowohl auf konföderiert als auch auf kategoriale Ebene.

Es ist die erste Instanz, die die aktive Beteiligung auch von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern mit nicht dauerhaften Arbeitsverhältnissen, atypischen Arbeitnehmern, Migranten und jungen Menschen fördert.

Sie kann auch territorial sein und kleine und weit verbreitete Arbeitsstätten oder besondere Kategorien (z. B. Gewerkschaftsbünde) repräsentieren.

9.1.3 Die Rentnerliga ist die Grundstruktur der SPI, deren Kongressorgan sie ist, und der CGIL.

Die territoriale Dimension der Liga kann interkommunal, kommunal, bezirklich, umschrieben oder nachbarschaftlich sein.

TITEL II

Wahl, Überwachung, Zuweisungen, operative Modalitäten

9.2 Die Sekretariate der Kategorien sind im Einvernehmen mit den Arbeiterkammern dafür verantwortlich, die Mitgliederkomitees zu bilden, ihre Wahlordnung festzulegen und konkret auf die Beseitigung der Hindernisse hinzuwirken, die der Bildung der Mitgliederkomitees im Wege standen.

Sekretariate, die dies nicht tun, müssen sich vor den interregionalen Garantieausschüssen verantworten.

Die territorialen CGILs überprüfen rechtzeitig die Zusammensetzung der Mitgliederkomitees und deren Tätigkeit und erstatten dem zuständigen Vorstand mindestens einmal pro Jahr bei der Vorlage des Haushaltsplans Bericht.

9.2.1 Die Einleitung eines Verfahrens zur Wahl des Mitgliederkomitees kann von 10 % der betreffenden Mitglieder beantragt werden.

Nach der Legitimationsprüfung durch die zuständige Prüfstelle werden innerhalb von 20 Tagen die Abstimmungsverfahren gemäß den in Punkt 9.2.2 dieser EntschlieÙung festgelegten Modalitäten eingeleitet.

9.2.2 Die Verfahren für die Bildung und Wahl der Mitgliederausschüsse und Rentnerbünde werden von den territorialen Kategorienstrukturen und für die SPI von der regionalen Regulierungsstelle im Einvernehmen mit der Referenz-SPI festgelegt.

Die Modalitäten für die Ersetzung von Mitgliedern, die während der Amtszeit erforderlich werden, werden ebenfalls von den jeweiligen territorialen Strukturen festgelegt, sofern sie nicht mehr als ein Drittel der Mitglieder ausmachen.

Im Falle des Rücktritts von mehr als 50 % der Mitglieder des Gremiums wird das gesamte Mitgliederkomitee neu gewählt.

9.2.3 Eine der Möglichkeiten zur Bildung des Mitgliederkomitees kann darin bestehen, dass die Generalversammlung in Gremien mit weniger als 15 Mitgliedern einen "Kordinator" ernennt, dem die Aufgaben des Mitgliedschaftsausschusses übertragen werden, falls der Ausschuss nicht gewählt werden kann.

9.2.4 Bei besonderem Bedarf können die Mitgliederkomitees und/oder der Mitgliedschaftskordinator auch aus Mitgliedern der RSU/RSA gewählt werden.

9.2.5 Die folgenden Personen sind Mitglieder von Rechts wegen:

- a) in den Mitgliederkomitees: die Vertreter der der CGIL angeschlossenen RSUs;
- b) an den Ausschuss selbst: die Mitglieder der Vorstände (Kategorie und/oder Konföderation) des betreffenden Arbeitsplatzes und Gebiets.

9.2.6 Jedes Mitgliederkomitee und jede Rentnerliga legt seine eigenen organisatorischen Modalitäten fest, die Kollegialität und Beteiligung fördern.

Die Mitgliedskomitees müssen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen territorialen Strukturen einen Koordinator und/oder eine Koordinatorin ernennen; für die Liga gelten die vom SPI aufgestellten Regeln.

Die Sekretariate den territorialen Kategorien können "territoriale Mitgliederkoordinationen" einrichten, an denen Koordinatoren und Mitgliederkomitees teilnehmen, um das Zusammentreffen von Arbeitnehmern mit unterschiedlichem beruflichem und vertraglichem Hintergrund zu fördern, um Analysen, Perspektiven, Projekte und Strategien auszutauschen.

TITEL III

Aufgaben

9.3 Das Mitgliederkomitee und die Rentnerliga:

- a) entscheiden über Positionen, Vorschläge und Initiativen der CGIL in Angelegenheiten, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen;
- b) entwickeln ihre eigene Initiative in Übereinstimmung mit den Beschlüssen des Kongresses und der Leitungsorgane des Bundes, der Kategorie und der SPI;
- c) fördern die Beteiligung der Mitglieder am Leben der Organisation;
- d) fördern die Mitgliedschaft und die Propagierung der CGIL und der Aktivitäten des Dienstleistungssystems;
- (e) informieren die Mitglieder, Arbeitnehmer und Rentner über die Aktivitäten und die Entwicklung des Bundes, der Kategorie und der SPI.
- f) fördern die Diskussion unter den Mitgliedern über die Vorschläge der CGIL und berufen die Mitgliederversammlung in Bezug auf die gewerkschaftliche Situation regelmäßig, aber mindestens einmal im Jahr ein.

9.3.1 Die Mitgliederausschüsse und Rentnerverbände haben das Recht, Initiativen zu fördern, einschließlich öffentlicher Initiativen, wobei sie die Verfahren mit der CGIL, dem SPI und/oder den konföderierten Strukturen abstimmen.

TITEL IV

Ausschüsse, Ligen und einheitliche Strukturen

9.4 Der Rentenliga setzt sich für die Förderung gemeinsamer Aktivitäten der Rentner ein.

Die Liga ist das grundlegende Verhandlungsgremium.

Die SPI-Ligen in der Region, in kleinen Gemeinden und Stadtvierteln, sind ein Bezugspunkt sowohl für die Beteiligung der Rentner an sozialen Verhandlungen als auch für die Herstellung einer engen Beziehung zwischen Aktiven, Bürgern und Rentnern in der Region und für die Stärkung der sozialen Vertretung der CGIL.

9.4.1 Mitgliederkomitees in Betrieben oder Gebieten, in denen eine gewählte einheitliche Gewerkschaftsvertretung besteht, haben keine vertraglichen Befugnisse und stellen daher keine parallele, ersetzende oder übergreifende Struktur für die RSU dar.

9.4.2 Der Mitgliederausschuss hat das Recht, in Ermangelung von Vorwahlen, sofern die Wahlordnung dies vorsieht, der Mitgliederversammlung Vorschläge für Kandidaturen der CGIL auf den Kandidatenlisten für die RSUs, die auch aus Nichtmitgliedern gewählt werden, und für die RLSs zu unterbreiten.

Es gibt keine Unvereinbarkeit zwischen den RSU-Mitgliedern und dem Mitgliederkomitee.

TITEL V

Territoriale Kategorie oder konföderierte Versammlung

9.5 Um sicherzustellen, dass die Mitgliederausschüsse und die Rentnerligen voll am Leben der Konföderation teilnehmen und um ihre jeweiligen Politiken zu koordinieren und zu integrieren, wird eine "territoriale Kategorie- und Konföderationsversammlung" dieser Basisstrukturen oder ihrer Vertreter eingerichtet, mit den Befugnissen, die von den Referenz-Vorständen der Konföderation beschlossen werden, in Übereinstimmung mit den auf lokaler Ebene festgelegten Verfahren und unter Beachtung der Antidiskriminierungsgesetzgebung.

Diese Versammlung wird einberufen, um die wichtigsten Entscheidungen der Leitungsgremien, insbesondere der nationalen Gremien, zu informieren und zu diskutieren.

TITEL VI

Einsprüche

9.6 Die zuständige Stelle im Falle eines Rekurses in Bezug auf die Absätze 9.2 und 9.2.1 ist der zuständige Garantieausschuss.

9.6.1 Die zuständige Stelle im Falle einer Beschwerde in Bezug auf Ziffer 9.4.1 ist der zuständige Prüfungsausschuss.

BESCHLUSS 10

Regeln für die Verwaltung von Rechtsstreitigkeiten und Rechtsämtern

30.07.2021

TITEL I

Grundsätze, Umfang,

Dienstleistungen für Mitglieder

10.1.0 Diese Regelungsentschließung gilt für alle CGIL-Strukturen, die Rechtsstreitigkeiten zum Schutz von Einzelpersonen führen, die so genannten Rechtsstreitigkeiten und Rechtsämter (UVL), unabhängig davon, ob es sich um konföderierte oder kategorie-Strukturen handelt.

10.1.1 Die CGIL unterstützt ihre Mitglieder (Arbeitnehmer, Selbstständige, Paraselbstständige, selbstständige Nicht-Unternehmer ohne Angestellte, Beschäftigte in genossenschaftlichen und selbstverwalteten Formen) bei Streitigkeiten mit ihren jeweiligen Arbeitgebern, Auftraggebern, Einrichtungen oder anderen Stellen, die auf unterschiedliche Weise an der korrekten Anwendung von Gesetzen und Kollektivvertrag beteiligt sind. Eine solche Unterstützung kann auch für Arbeitnehmer gewährt werden, die in ausländischen Staaten arbeiten (extraterritorialer Schutz). In diesem Fall sind Abweichungen von dieser Entschließung (und ihren Anhängen) zulässig, um den Schutz mit den in den Staaten, in denen die Fälle vorgebracht werden, vorgesehenen Verfahrens- und Prozessbedingungen in Einklang zu bringen.

Die CGIL unterstützt ihre Mitglieder auch in Fällen, in denen es um Schadensersatz wegen überlanger Verfahrensdauer gemäß dem Gesetz Nr. 89/2001 und nachfolgenden Änderungen geht; diese Unterstützung wird ausschließlich im Zusammenhang mit bereits vom UVL verfolgten Gerichtsverfahren geleistet.

Darüber hinaus unterstützen die CGIL und das Patronat-INCA, Arbeitnehmer bei Rechtsstreitigkeiten über unterschiedliche Schadensersatzleistungen bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

Die CGIL bietet über die UVLs eine kostenlose Erstberatung, auch für Nicht-Mitglieder, zu Fragen im Zusammenhang mit dieser Entschließung an.

10.1.2 Arbeitnehmer, die beabsichtigen, einen Konflikt über die Konfliktbüros einzuleiten, müssen während der Dauer des Konflikts Mitglied der CGIL sein.

10.1.3 Für die Mitglieder ist die Tätigkeit der Beratung und Überwachung der Ordnungsmäßigkeit des Arbeitsverhältnisses, einschließlich der Abfindungen, sowie die Tätigkeit der Überprüfung der korrekten Anwendung von Gesetzen und Verträgen unentgeltlich.

10.1.4 Handelt es sich bei der Streitigkeit oder dem Rechtsstreit um eine grundsätzliche Angelegenheit, die die gesamte Gewerkschaft oder die gesamte Kategorie, der das Mitglied angehört, betrifft, so kann die Gewerkschaft beschließen, jegliche Spesen zu übernehmen; in diesem Fall wird von dem Mitglied nichts verlangt.

10.1.5 Im Falle von Disziplinarstrafen, die vor der Schlichtungs- und Schiedsstelle angefochten werden, wie in Artikel 7 des Gesetzes 300/7 vorgesehen, ist die gewerkschaftliche Unterstützung des Mitglieds kostenlos, mit Ausnahme der Kosten für das Schiedsverfahren, die vom Mitglied zu tragen sind, wie in dem beigefügten Dokument <<Versöhnungsbedingungen>>, das dem Mitglied ausgestellt wird, angegeben.

10.1.6 Falls die Streitigkeit außergewöhnliche, dokumentierte Ausgaben erfordert (z.B. Recherchen bei der Handelskammer, Vorlage von Dokumenten, Untersuchungsberichte usw.) und besonders komplex ist, kann

das Amt das Mitglied zu Beginn der Streitigkeit um eine Aufwandsentschädigung bitten, mit Ausnahme von Widersprüchen in Disziplinarangelegenheiten.

10.1.7 Auf regionaler Ebene wird im Einvernehmen mit dem CdLT, dem CdLM, den Berufsverbänden und den Streitbeilegungsstellen gemäß Artikel 5, Absatz III des Gesetzesdekrets Nr. 460/97 der vom Mitglied zu fordernde Beitrag festgelegt.

In diesem Zusammenhang kann eine feste Gebühr oder ein Prozentsatz des vom Mitglied zurückzufordernden Betrags festgelegt werden, der dem Mitglied im Voraus mitgeteilt wird.

10.1.8 Für die ordnungsgemäße Anwendung des vorstehenden Punktes muss die Geschäftsstelle ein Dossier über die Bearbeitung des Falles erstellen, aus dem das Verfahren und die Bearbeitungszeiten des Falles hervorgehen.

10.1.9 Die Schlichtungsstelle muss eine Quittung über die Zahlung ausstellen und eine Kopie dieser Quittung zu den Akten legen..

10.1.10 Zur Umsetzung der in dieser Entschließung enthaltenen Grundsätze und Ziele und zur Durchführung der Tätigkeiten des Bereichs Rechtsstreitigkeiten und Recht wird die Nationale UVL-Koordinierungsstelle eingerichtet, die sich in erster Linie aus den regionalen Leitern der Rechtsstreitigkeiten und Rechtsämter oder den regionalen Leitern des Sachgebiets (wenn es keine regionalen UVL-Leiter gibt) zusammensetzt.

Die Koordinierung ist beim Nationalen Büro für Rechtsfragen und Gerichtsverfahren angesiedelt.

TITEL II

Beziehungen zwischen Strukturen

10.2 Die konföderierten Streitbeilegungsstellen berücksichtigen bei der Behandlung von Streitfällen die Ausrichtung der Fachgewerkschaften, die die größtmögliche Unterstützung und die notwendigen Informationen bereitstellt.

Im Falle unterschiedlicher Auslegungen zwischen dem UVL und den Fachgewerkschaften wird die Angelegenheit im Rahmen des konföderierten Sekretariats mit den betroffenen Parteien erörtert, unbeschadet der Titolarität der Kategorien, die die NKVs unterzeichnet haben.

10.2.1 Die nationalen und territorialen Fachgewerkschaften sind verpflichtet, angemessene Informationen und/oder Schulungen über die Ergebnisse der Erneuerung der NKVs und der Verträge der zweiten Ebene anzubieten.

10.2.2 Bei der Ausarbeitung von vertraglichen Vereinbarungen auf allen Ebenen sind die UVL verpflichtet, den Wirtschaftsverbänden die erforderlichen Informationen über das Ergebnis der Streitbeilegungsmaßnahmen in Form eines Berichts zu übermitteln.

Darüber hinaus hat das UVL die zuständigen Fachgewerkschaften auf Anfrage über den Stand einzelner Streitfälle zu informieren.

10.2.3 Bei kollektiven Streitigkeiten, an denen mehrere Mitglieder in ähnlicher Lage wegen desselben Rechtsgrundsatzes beteiligt sind oder bei denen es sich um grundsätzliche Streitigkeiten handelt, die zuvor von den Verbänden und den Schlichtungsstellen als solche bezeichnet wurden, informieren letztere unverzüglich die zuständigen Abteilungen, das Nationale Rechtsbüro und den Nationalen Rechtsrat der CGIL. Diese Informationen sind auch für Verfahren vor höheren Gerichten (Verfassungsgericht, Kassationsgerichtshof, Staatsrat, Rechnungshof) oder vor europäischen und internationalen Gerichten und Einrichtungen erforderlich.

10.2.4 Bei der Beilegung von Streitigkeiten über nicht geregelte Beschäftigungszeiten darf der Beamte, der UVL-Beauftragte oder der Beamte der Fachgewerkschaft, der die Streitigkeit verfolgt, in das betreffende Protokoll keine Klauseln aufnehmen, die eine spätere Klage des betreffenden Mitglieds auf Rückerstattung von Sozialhilfe-, Sozialversicherungs-, Versicherungsleistungen usw. gefährden könnten.

10.2.5 Die Fachverbände und die UVL verpflichten sich zu einem ständigen Austausch über den Inhalt und die Ergebnisse außergerichtlicher Einigungen, insbesondere dann, wenn diese Einigungen auf Tarifverträgen beruhen, die auf die Erleichterung von Betriebsverlagerungen und die Erhaltung des Beschäftigungsniveaus abzielen (Tarifverträge gemäß Art. 47 L428/90).

TITEL III

Informatisierung, gewerkschaftliche Ausbildung

10.3.0 <<Live link>> ist das Programm für die einheitliche Verwaltung der erworbenen Dateien und der erteilten Ratschläge auf dem nationalen Territorium, für die Entwicklung der relativen Berechnungen und für die relativen Analysestatistiken.

10.3.1 Das Streitfallbüro arbeitet systematisch mit den Fachgewerkschaften, dem Nationalen Büro für Rechtsstreitigkeiten und dem konföderierten Rechtsrat zusammen, um eine statistische Analyse der Rechtsstreitigkeiten zu erstellen, die sich aus dem im vorstehenden Punkt genannten Programm ergeben.

10.3.2 Das UVL-System muss sich mit dauerhaften und adäquaten Instrumenten für die gewerkschaftliche Ausbildung auf regionaler und/oder Kammerebene ausstatten, sowohl für die Ausbildung neuer Mitarbeiter als auch für die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter in Bezug auf rechtliche, regulatorische und vertragliche Neuerungen sowie in Bezug auf die Implementierung des IT-Systems.

Was vertiefende Studien zu Rechtsfragen angeht, so werden die Strukturen zu günstigen Konditionen ein Jahresabonnement der „*Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*“ abonnieren.

Ein Modul zur CGIL-Identität sollte immer in die Grundschulung neuer Mitarbeiter aufgenommen werden.

TITEL IV

Beziehungen zwischen UVL, Arbeitnehmern und Anwälten

10.4.0 Die Sekretäre der Arbeiterkammern und die Sekretäre der Fachgewerkschaften sowie die Leiter der Konfliktbüros sind unmittelbar verpflichtet, ein Höchstmaß an Transparenz in den Beziehungen zwischen Anwälten einerseits und Arbeitnehmern andererseits zu gewährleisten.

Sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass die Rechtsanwälte die folgenden Verpflichtungen einhalten:

- a) das Mitglied und das UVL laufend über den Fortgang des ihn betreffenden Verfahrens, die materielle Rechtslage und die Verfahrensmechanismen zu informieren, um dem Mitglied eine sachkundige Teilnahme am Gerichtsverfahren zu ermöglichen.
- b) Unterrichtung des Leiters des Prozessbüros und des Mitglieds über die Möglichkeit, die nächsten Phasen und Stufen zu durchlaufen;
- c) das gesamte Verfahren zu verfolgen, unbeschadet des Rechts, auf das Mandat zu verzichten, wenn er mit dem Mitglied in der Sache nicht einverstanden ist, indem er den Leiter des Prozessbüros davon in Kenntnis setzt;
- d) den Antrag so schnell wie möglich einzureichen, um einen raschen Fortgang des Verfahrens zu gewährleisten. Im Falle von Einzelentlassungen haben diese Vorrang vor allen anderen Verfahren;
- e) im Falle der Beilegung von Streitigkeiten über nicht geregelte Arbeitszeiten die Verpflichtung, in die betreffende Niederschrift keine Klauseln aufzunehmen, die einen späteren Anspruch des Mitglieds auf Rückforderung von Sozialhilfe, Sozialversicherung, Versicherungsleistungen usw. gefährden könnten.
- f) Übermittlung (unter Beachtung der Datenschutzgesetze) an die zuständige Konfliktstelle, auch mit Hilfe der von der Gewerkschaftsorganisation zur Verfügung gestellten EDV-Mittel, aller den Konflikt betreffenden Informationen, insbesondere:
 - die Klageschrift, das Urteil und die Akte;
 - die gerichtliche oder außergerichtliche Einigung.
- g) die Gewerkschaftsstruktur über jeden Konkurs der anderen Partei zu informieren, sobald sie davon Kenntnis erhält.
- h) Der vereinbarte Rechtsanwalt steht auf Antrag für die Domizilierung von Fällen aus anderen Gebieten zur Verfügung.

Die wirtschaftlichen Bedingungen der Domizilierung werden von den beauftragten Rechtsanwälten vorbehaltlich der in Punkt 10.4.1. genannten Regeln vereinbart.

10.4.1 Die Leiter der Schlichtungsstellen haben dafür zu sorgen, dass die Beziehungen zwischen dem Mitglied und dem Rechtsanwalt in finanzieller Hinsicht nach den folgenden Verfahren abgewickelt werden:

- 1) Am Ende der verschiedenen Instanzen, wenn das Urteil ganz oder teilweise positiv ausfällt und die Gegenpartei zur Erstattung der Kosten und Honorare verurteilt, verlangt der Rechtsanwalt vom Mitglied nichts; wenn diese Gegenstand einer Entschädigung in der gerichtlichen Phase sind oder im Verhältnis zur Quantität/Qualität der geleisteten Arbeit und der begetriebenen Beträge unzureichend sind, oder wenn (z.B.

bei Konkursen) der Arbeitnehmer seine Honorare aus dem Garantiefonds zurückerhält, aber nichts von der insolventen Gesellschaft beigetrieben wird, kann der Rechtsanwalt in schriftlicher Absprache mit dem Leiter der Rechtsabteilung vom Arbeitnehmer einen Beitrag verlangen. Für den Fall, dass (z. B. bei Konkurs) der Arbeitnehmer seine Beiträge aus dem Garantiefonds zurückerhält, der Rechtsanwalt jedoch nichts von dem insolventen Unternehmen zurückerhält, kann der Rechtsanwalt in schriftlicher Vereinbarung mit dem Leiter der Hauptabteilung Rechtsstreitigkeiten einen Beitrag vom Arbeitnehmer verlangen.

2) Im Falle eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs unter Beiziehung eines Rechtsanwalts werden in der Niederschrift über den Vergleich die von der Gegenpartei zu tragenden Kosten, aufgeschlüsselt nach Gebühren und Ansprüchen des Mitglieds, aufgeführt; darüber hinaus schuldet das Mitglied dem Gewerkschaftsanwalt nichts. Die Bedingungen der Vergleichsvereinbarung sind dem UVL und dem Mitglied mitzuteilen und mit ihnen zu erörtern;

3) Bei negativem Ausgang des Verfahrens verzichtet der Anwalt auf das Recht, vom Mitglied die Zahlung der Verfahrenskosten zu verlangen, außer in den folgenden Fällen:

a) dass das negative Ergebnis durch das eigene Fehlverhalten des Mitglieds während des Falles verursacht wurde, z. B. durch das Verschweigen von Umständen, die für die Beurteilung der Durchführbarkeit des Falles durch den Anwalt relevant waren;

b) wenn der Arbeitnehmer trotz vorheriger schriftlicher und dokumentierter Unterrichtung über den voraussichtlichen negativen Ausgang des Rechtsstreits oder über die voraussichtliche Leichtfertigkeit des Rechtsstreits dennoch die Fortsetzung des Rechtsstreits beantragt hat.

In den Fällen a) und b) kann der Rechtsanwalt mit Zustimmung des Leiters der Hauptabteilung Rechtsstreitigkeiten beim Mitglied die Erstattung der nachgewiesenen Auslagen und Gebühren beantragen;

4) Bei grundsätzlichen Aktionen, d.h. bei Angelegenheiten, die für die Gewerkschaft als Ganzes oder für eine Kategorie von besonderem Interesse sind, kann die Gewerkschaft beschließen, die Kosten zu übernehmen; in diesem Fall wird von dem Mitglied nichts verlangt.

5) In Fällen, in denen die Gegenpartei durch ein negatives Urteil zur Zahlung der Kosten verurteilt wird, trägt der Arbeitnehmer die Kosten.

6) Werden Urteile zugunsten des Versicherten in den höheren Instanzen aufgehoben und wird der Arbeitgeber zur Erstattung der Kosten und Gebühren verurteilt, die er für die Vollstreckung der Urteile in den unteren Instanzen gezahlt hat, so hat der Arbeitnehmer die Erstattung der Prozesskosten zu tragen.

7) Wird die Mitgliedskarte im Laufe des Rechtsstreits nicht erneuert, verfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Mitgliedschaft und der Rechtsanwalt hat Anspruch auf die gesetzlichen Gebühren.

10.4.2 Der Rechtsanwalt verpflichtet sich, keine beruflichen Mandate anzunehmen, die mit den Zielen der CGIL und ihren Grundsätzen unvereinbar sind: Er darf unter keinen Umständen die Verteidigung von Arbeitgebern in Fällen übernehmen, die sich aus oder im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen ergeben.

Um der CGIL die Möglichkeit zu geben, mögliche Interessenkonflikte oder Unvereinbarkeiten zu beurteilen, verpflichtet sich der Rechtsanwalt, im Voraus Aufträge bei Verbänden, Unternehmen, Gebietskörperschaften und/oder öffentlichen Einrichtungen oder berufliche Aufträge von Justizbehörden (z. B. Konkursverwalter) offenzulegen, die ihn zu einer potenziellen Gegenpartei von Mitarbeitern der Einrichtung oder des Verfahrens machen könnten.

Der Anwalt verpflichtet sich außerdem, keine beruflichen Aufträge von anderen Gewerkschaften anzunehmen und keine von anderen Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer zu unterstützen, es sei denn, er hat zuvor die Genehmigung der CGIL erhalten.

10.4.3 In den in der Anlage 1 "Bedingungen der gegenseitigen Beziehungen" vorgesehenen Fällen, die dem Abonnenten auszuhändigen sind, erfolgt die Abrechnung der Gebühren zugunsten des zugelassenen Rechtsanwalts in Anwesenheit des Leiters des UVL.

TITEL V

Verwaltungs- und Strafverfahren

10.5.0 Bei Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht, dem Staatsrat oder einem anderen Oberverwaltungsgericht gehen die dem UVL und dem Rechtsanwalt entstandenen Gerichtskosten und Gebühren zu Lasten des angemeldeten Arbeitnehmers.

Zu Beginn des Verfahrens vor dem Regionalen Verwaltungsgericht kann der Anwalt im Einvernehmen mit dem UVL-Verwalter eine dokumentierte Aufwandsentschädigung beantragen, die sich nach der Komplexität des Falles richtet, zusätzlich zu den steuerlichen Abgaben.

Am Ende eines jeden Verfahrens vor der Verwaltungsgerichtsbarkeit sind im Falle eines positiven Ausgangs des Verfahrens, wenn das Urteil die Kosten zwischen den Parteien aufteilt, die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Anwaltskosten zwischen dem Anwalt und dem UVL zu vereinbaren.

Für außergerichtliche Handlungen gegen die öffentliche Verwaltung kann der Anwalt vom Mitglied eine variable Gebühr verlangen, die von der Komplexität der Handlung abhängt, zusätzlich zu den dokumentierten steuerlichen Gebühren und in jedem Fall vorbehaltlich einer vorherigen Vereinbarung mit dem Streifallbüro.

10.5.1 Bei kollektiven Streitigkeiten wird die Aufwandsentschädigung im Sinne des vorstehenden Absatzes im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Rechtsanwalt, dem UVL und der betreffenden Kategorie im umgekehrten Verhältnis zur Anzahl der Arbeitnehmer festgelegt.

10.5.2 In Strafverfahren werden die Prozesskosten in der Regel von der versicherten Person getragen.

Etwasige Aufwandsentschädigungen und Honorare werden auf der Grundlage der Mindesthonorare festgelegt.

Bezieht sich die Anklage auf gewerkschaftliche Aktivitäten des Mitglieds, so werden die Gerichtskosten von der Gewerkschaft getragen.

Im letztgenannten Fall, wie auch in dem Fall, in dem die Gewerkschaft als Kläger in einem Strafverfahren auftritt, muss die Höhe der Prozesskosten sowie die Höhe einer etwaigen Kostenrückstellung auf der Grundlage der Mindesthonorare berechnet werden.

Der Einzelfall muss jedoch von den UVL gemeinsam mit der jeweiligen Fachgewerkschaft bzw. der betroffenen Bundesstruktur geprüft werden.

TITEL VI

Sanktionen

10.6 Das System der Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen diese Regelungsentschließung ist das in Artikel 27 der Satzung vorgesehene und Verstöße haben disziplinarischen Charakter.

TITEL VII

Schlussbestimmungen

10.7 Die konföderierten und kategorialen Strukturen sind verpflichtet, diese Entschließung und die in ihr enthaltenen Anhänge vollständig anzuwenden.

Die Entschließung kann mit den in Artikel 6 der Satzung vorgesehenen Mehrheiten geändert werden.

Die Anhänge - die integralen Bestandteile der Entschließung sind - können bei Bedarf vom nationalen Sekretariat der CGIL geändert werden.

Anhänge

- 1) Bedingungen der gegenseitigen Beziehung
- 2) Mandat und gewerkschaftliche Unterstützung
- 3) Rechtliche Vereinbarung

Der Text der Anhänge kann im Intranetbereich der Website www.cgil.it eingesehen werden.

BESCHLUSS 11

Interprofessionelle Fonds

TITEL I

Grundsätze

11.1 Die CGIL hält die Weiterbildung für ein unverzichtbares Instrument zur Förderung und zum Schutz der Professionalität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihrer Beschäftigungsfähigkeit und setzt sich mit all ihren Strukturen dafür ein, dass bei Tarifverhandlungen auf allen Ebenen die Rolle der Weiterbildung

stärker in den Vordergrund gerückt und enger mit den Laufbahnen, der Arbeitsorganisation und der Lohnentwicklung verbunden wird.

Die CGIL bekräftigt auch, dass die Mittel für die Weiterbildung in der Zuständigkeit der Arbeitnehmer liegen und nicht als Ersatz für die gesetzlichen Weiterbildungsverpflichtungen der Unternehmen verwendet werden sollten.

Für die CGIL muss die Ausbildung ein zentraler Punkt in der zweiten Verhandlungsebene sein, um die Entwicklung der Unternehmen und das Wissen der Arbeitnehmer zu verbinden.

In Bezug auf das in den vorangegangenen Abschnitten Gesagte spielen die berufsübergreifenden Fonds eine grundlegende Rolle, und daher stellen die Transparenz, die Qualität, die Effizienz und die Wirksamkeit ihrer Aktivitäten die Ziele des Arbeitsengagements der CGIL in den Fonds selbst dar.

Die CGIL hält es für unerlässlich, eine Beziehung zwischen den Aktivitäten der Fonds und den Arbeitsplätzen aufzubauen, die auf dem vertraglichen Wert der Entscheidungsprozesse beruht. In diesem Sinne sollte die Rolle der Vereinbarungen zwischen den RSU und allen Sozialpartnern in allen "Benachrichtigungen" der Fonds explizit gemacht und verstärkt werden.

Die CGIL setzt sich in allen ihren Bereichen dafür ein, dass die Weiterbildung ebenso wie die Bildung, die Erwachsenenbildung und die Forschung ein grundlegender Hebel der Entwicklungspolitik sowohl auf nationaler als auch auf territorialer Ebene ist, indem sie die Regionen dazu anregt, im Einvernehmen mit den Sozialpartnern integrierte Politiken zu entwickeln, die die Wirksamkeit der verschiedenen Ressourcen optimieren.

11.1.1 Die CGIL bekräftigt die vorrangige Rolle der Sozialpartner und - im Rahmen der berufsübergreifenden Fonds - der CGIL, der CISL und der UIL bei der Festlegung der Leitlinien und der politischen Prioritäten der Fonds, auch durch die Einrichtung formeller Strukturen, der in den entsprechenden Satzungen vorzusehenden Lenkungsausschüsse. Diese Strukturen können dazu beitragen, dass die Verwaltungsräte der Fonds bei ihren Managemententscheidungen zunehmend autonomer werden.

Die CGIL ist der Ansicht, dass die kollegiale Verwaltung der Fonds gestärkt werden muss, auch durch die in den Verordnungen vorgesehene Einrichtung von Verwaltungsausschüssen, die sich aus dem Direktor und den Leitern der wichtigsten Arbeitsbereiche zusammensetzen, wobei auf jeden Fall eine kostspielige Verdoppelung der Zahlen zu vermeiden ist.

11.1.2 Die von der CGIL in den Fonds in irgendeiner Funktion ernannten Personen müssen im Rahmen ihrer Tätigkeit in Übereinstimmung mit den in diesem Reglement enthaltenen Grundsätzen und Richtlinien handeln.

Als Vertreter der CGIL in den Fonds sind sie außerdem verpflichtet, die benennenden Sekretariate ständig über alle Aktivitäten und Entscheidungen der Fonds auf dem Laufenden zu halten und müssen ihnen vor der Beschlussfassung insbesondere die Fragen vorlegen, die erhebliche Auswirkungen auf die Verwaltung der Fonds und die Ausbildungspolitik haben. Information und Diskussion mit den benennenden Strukturen sind

unerlässlich, um Abweichungen und Anomalien von den Grundsätzen, rechtlichen und gesetzlichen Vorschriften zu vermeiden, die die Tätigkeit der Verwaltungsräte und Versammlungen der berufsübergreifenden Fonds regeln.

TITEL II

Verfahren für Benennungen, Konföderierte und kategoriale Zuständigkeiten

11.2 Die Ernennung von Mitgliedern der Fondsgremien obliegt dem Sekretariat der CGIL auf den verschiedenen Ebenen in Absprache mit den betreffenden Strukturen.

Jedem Vorschlag zur Benennung durch die Strukturen muss ein entsprechender Lebenslauf beigefügt werden.

Das nationale Sekretariat verwaltet das Register der Präsenz der Organisation in den Fonds und koordiniert die Aktivitäten der berufsübergreifenden Fonds in dem Gebiet und auf nationaler Ebene.

11.2.1 Die "Nationale Koordinierung der CGIL-Präsenz in den Fonds" wird eingerichtet.

Die Mitglieder der Koordination werden von der nationalen CGIL, den nationalen Kategorien, den regionalen Verbänden und der nationalen NidiL benannt.

Die benennenden Parteien nehmen auch die entsprechenden Ersetzungen vor.

Sie ist der Ort für die Koordinierung der Anwesenheit, die Entwicklung von Strategien und die Ausrichtung der Weiterbildungsfonds. Sie organisiert in Zusammenarbeit mit dem ISF obligatorische und wiederkehrende Fortbildungskurse für diejenigen, die auf Anweisung der CGIL in den Fonds Aufgaben jeglicher Art wahrnehmen.

Das CGIL-Sekretariat ernennt den Koordinator, der neben dem Vorsitz der Koordinierung auch für die Organisation der Aktivitäten zur Einrichtung der Fonds, die in den Zuständigkeitsbereich des Sekretariats fallen, sowie für die ordentlichen Aktivitäten der Fonds und die Aktivitäten der nationalen Räte der CGIL-Präsenz in den Fonds verantwortlich ist.

Zusätzlich zu den Abteilungen, die an der Arbeit der Fonds beteiligt sind, ist auch die Organisationsabteilung der CGIL Teil der Koordinierung.

Das Gleiche gilt für die regionalen Gewerkschaftsbünde.

Koordinierung und Koordinator bleiben vier Jahre im Amt.

11.2.2 Es wird eine <<Nationale Konsultation zur Präsenz der CGIL in den interprofessionellen Fonds>> eingerichtet, die sich aus Mitgliedern der Organe und Strukturen der Fonds zusammensetzt.

11.2.3 Der Vorstand wird in der Regel einmal im Jahr einberufen, um den Tätigkeitsbericht der Fonds nach Genehmigung ihrer Budgets in Anwesenheit der betroffenen Kollegen zu erörtern. In dieser Sitzung werden auch die politischen Leitlinien für die vertragliche Tätigkeit und die Tätigkeit der Fonds selbst behandelt.

TITEL III

Merkmale der von der CGIL ernannten Personen, Verantwortlichkeiten, Verpflichtungen, Unvereinbarkeiten

11.3 Die Amtszeit in den Organen der Fonds darf zwei Ernennungen nicht überschreiten.

Die Nominierungen müssen den gesetzlichen Bestimmungen über Unvereinbarkeiten, Antidiskriminierung und programmatischen Pluralismus entsprechen, unbeschadet der Anforderungen an die Professionalität, um die Qualität der Präsenz der CGIL zu gewährleisten.

Bei der Benennung von Strukturen werden auch die folgenden Kriterien beachtet:

- a) die Nicht-Kumulierung von Mandaten in mehreren Fonds;
- b) die Nicht-Vereinbarkeit des Mandats eines Verwaltungsratsmitglieds mit dem eines Ausschussmitglieds bei der Bewertung von Ausbildungsplänen;
- c) die Unvereinbarkeit der Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrats oder der Planbewertungsausschüsse mit der Tätigkeit als Leiter oder Angestellter von Ausbildungseinrichtungen;
- d) Unvereinbarkeit zwischen der Mitgliedschaft in den Bewertungsausschüssen und leitenden Positionen in der Organisation.

Unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen können die Strukturen nach Absprache mit der nationalen CGIL übergangsweise die Ernennungsverfahren an die im vorigen Absatz enthaltenen Kriterien anpassen, wenn dies nach Ablauf der bestehenden Ämter erforderlich ist, in jedem Fall aber innerhalb einer Frist von höchstens drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Verordnung.

11.3.1 Unbeschadet der in der CGIL-Mitarbeiterordnung festgelegten Regeln wird die Vergütung für die Tätigkeit der aktiven Mitarbeiter als Verwalter der Fonds in den Jahresabschlüssen der Regulierungsstellen als separater Posten verbucht.

Ein genau festgelegter Teil der Einnahmen wird für die Finanzierung von Schulungen für Verwaltungsangestellte sowie für die Arbeit des auf verschiedenen Ebenen eingerichteten Koordinierungs- und Beratungsausschusses und für die Unterstützung spezifischer Aktivitäten verwendet.

TITEL IV

Ziele der in den Fonds tätigen Personen

11.4 Die Tätigkeit der von der CGIL benannten Personen, die in den interprofessionellen Fonds tätig sind, muss darauf ausgerichtet sein:

- 1) Ermittlung von Möglichkeiten für die Fonds, die Kompetenzen der Arbeitnehmer anzuerkennen und zu verbessern, indem sie mit Kriterien von unbestrittener Qualität für die Akkreditierung von Ausbildungsstrukturen experimentieren;
- 2) auf die Verbesserung der Qualität des Ausbildungsangebots hinzuwirken, um eine größere Wertschätzung der Arbeit und der Ausbildung der Arbeitnehmer zu erreichen;
- 3) Förderung eines solidarischen Ansatzes in den Fonds, auch durch eine stärkere Beteiligung von Unternehmen und Arbeitnehmern im Süden und in den weniger betroffenen Regionen;
- 4) Förderung von Schulungsplänen zu Gesundheit und Sicherheit, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, Ausweitung ihrer Nutzung und Verbesserung ihrer Ziele, auch durch die Erprobung des Vorhandenseins spezifischer Informationsmodule zu arbeitsbezogenen Risiken und vertraglichen Rechten in allen Schulungsplänen;
- 5) für die Bewertung von Ausbildungsplänen angemessenes Fachwissen zu nutzen, einschließlich der Möglichkeit, die Bewertung an erfahrene Agenturen auszulagern;
- 6) Festlegung von Regeln, die eine Ersetzung der wichtigsten Vertragsarten (Direktoren und Bereichsleiter) der Fonds nach zwei Amtszeiten ermöglichen;
- 7) dafür zu sorgen, dass für den Fall, dass es notwendig wird, eine regionale Zweigstelle eines Fonds einzurichten, um eine wirksame Unterstützung der Ausbildungsmaßnahmen zu fördern, dieser Zweigstelle Aufgaben und Befugnisse übertragen werden, um eine reine Vervielfachung der Zuständigkeiten der nationalen Fonds und der damit verbundenen Kosten zu vermeiden.

TITEL V

Sanktionen

11.5 Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Regelungsbeschluss gilt Art. 26 des Statuts, und Verstöße werden disziplinarisch geahndet.

TITEL VI

Verweis

11.6 Ein besonderer Beschluss zur Umsetzung von Artikel 6 der Satzung regelt die verschiedenen Aspekte im Zusammenhang mit den bilateralen Institutionen und den zusätzlichen vertraglichen Krankenkassen.

BESCHLUSS 12

Kriterien für die Zusammensetzung
der Rechnungsprüferausschüsse

Den Rechnungsprüfungsausschüssen aller Aufsichtsbehörden und Großstadtarbeitskammern muss ein eingetragener Rechnungsprüfer angehören.

Die vorgenannten Strukturen passen die Zusammensetzung ihrer jeweiligen Gremien bis spätestens 30. Juni 2015 an, indem sie durch einen Beschluss des Vorstands in das Gremium selbst kooptiert werden.

BESCHLUSS 13

Regeln für die Anwesenheit von Führungskräften in Gremien

von Gesellschaften, Körperschaften, Stiftungen und Verbänden gefördert oder an denen die CGIL beteiligt ist und die nicht vertraglicher Natur sind

In Umsetzung von Artikel 7 der Satzung, um eine angemessene Trennung der Funktionen zwischen den CGIL-Strukturen und den geförderten oder beteiligten Unternehmen zu gewährleisten:

- Die Generalsekretäre der Strukturen, die am Kapital von Gesellschaften, Körperschaften, Stiftungen und Vereinigungen beteiligt sind, die keinen vertraglichen Ursprung haben und von der CGIL gefördert werden oder an denen die CGIL beteiligt ist, oder diejenigen, die auf der Grundlage der Bestimmungen der Statuten der CGIL (Art. 18, Buchstabe b) mit der rechtlichen Vertretung in Verwaltungsangelegenheiten beauftragt wurden, können nicht Mitglieder des Verwaltungsrats oder eines anderen gleichwertigen Verwaltungsorgans sein;
- Die Mitglieder des Sekretariats der Strukturen, die sich am Kapital von Gesellschaften, Körperschaften, Stiftungen und Vereinigungen beteiligen, die keinen vertraglichen Ursprung haben und von der CGIL gefördert werden oder an denen sie beteiligt sind, können Mitglieder des Verwaltungsrats oder eines anderen gleichwertigen Verwaltungsorgans sein; wenn sie - innerhalb ihres Sekretariats - operative Aufgaben im Zusammenhang mit Verwaltungsangelegenheiten wahrnehmen, können sie keine Delegierungen im Zusammenhang mit der direkten Verwaltungsführung, sondern Delegationen im Zusammenhang mit der Politik und der Kontrolle ausüben;
- Mitglieder von Exekutiv-, Management- und politischen Gremien auf allen Ebenen der Kategorie, die die CCNL unterzeichnet, die für Angestellte von Gesellschaften, Körperschaften, Stiftungen und Vereinigungen gilt, die nicht vertraglich gebunden sind, die von der CGIL gefördert werden oder an denen sie beteiligt ist, können nicht Mitglieder des Verwaltungsrats oder eines gleichwertigen Verwaltungsorgans sein.

ETHIKKODEX

Kapitel I

Vorwort

Artikel 1 – Zweck

Dieser Ethikkodex, der in Artikel 6 des Statutes der CGIL vorgesehen ist, wird unter Bezugnahme auf die dort definierten Grundsätze und Werte festgelegt. Dieser Kodex drückt die Pflichten, Verpflichtungen und ethischen Verantwortlichkeiten bei der Ausübung von Tätigkeiten aus, die von all denjenigen übernommen werden, die die CGIL vertreten und/oder in irgendeiner Eigenschaft mit ihr zusammenarbeiten, wie in Artikel 2 unten angegeben und festgelegt.

Aufgrund ihrer konstituierenden Werte und ihrer Rolle als allgemeine Interessenvertretung haben die CGIL und die Frauen und Männer, für die dieser Kodex gilt, eine große und offensichtliche Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft. Das Verhalten der Frauen und Männer der CGIL muss daher dieser Verantwortung entsprechen und ein Beispiel und eine notwendige Ergänzung für das Image der Organisation darstellen.

Artikel 2 – Umfang der Anwendung

Dieser Kodex gilt für alle Mitglieder der Leitungsorgane der CGIL und ihrer Strukturen aller Arten und Ebenen; für alle, die ständig oder gelegentlich mit der CGIL zusammenarbeiten, egal auf welcher Ebene und in welcher Struktur, ob Angestellte, abgeordnetes Personal, Mitarbeiter oder Freiwillige. Der Kodex gilt auch für Direktoren und Mitarbeiter von Gesellschaften, Körperschaften und Vereinigungen, die von der CGIL oder ihren Strukturen gefördert werden oder an denen sie beteiligt ist.

Artikel 3 – Einhaltung des Ethikkodexes

Verstöße gegen diesen Kodex durch die Personen, für die er gilt, werden in der in Artikel 27 der CGIL-Statuten vorgesehenen Weise geahndet.

Kapitel II

Persönliche Rechte und Pflichten

Artikel 4 – Grundsatz der Verantwortung

Alle Personen, für die dieser Kodex gilt, sind dafür verantwortlich, ihr Verhalten mit den in der CGIL-Statut und diesem Kodex definierten Werten und Grundsätzen in Einklang zu bringen.

In ihnen müssen die CGIL-Mitglieder ein Beispiel und eine ethische Referenz finden, um ihre Entscheidung, der CGIL beizutreten, zu untermauern.

Artikel 5 – Integrität und Korruptionsbekämpfung

Alle Personen, die in den Geltungsbereich dieses Kodex fallen, sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Funktionen an absolute persönliche Integrität gebunden.

Sie sind außerdem verpflichtet, den zuständigen Stellen alle Straftaten zu melden, von denen sie Kenntnis erlangen, unbeschadet der Fälle, in denen sie auch zur Meldung an die Justizbehörden verpflichtet sind.

Artikel 6 – Rechenschaftspflicht

Die Entscheidungen und Handlungen aller Personen, für die dieser Kodex gilt, beruhen auf den Grundsätzen der Klarheit, Korrektheit und Transparenz, so dass sie jederzeit in der Lage sind, nicht nur vor ihrer eigenen Führungsgruppe oder höheren Instanz, sondern auch vor den Mitgliedern Rechenschaft über ihr Handeln abzulegen. Sie ist verpflichtet, die Struktur, in der sie tätig ist, und die zuständige(n) Regulierungsstelle(n) über jedes unterzeichnete Vertragsdokument zu informieren.

Artikel 7 – Verpflichtung zur Vertraulichkeit

Alle Personen, für die dieser Kodex gilt, sind zur Vertraulichkeit verpflichtet, was alle Informationen angeht, die sie in Ausübung ihrer Funktionen oder Pflichten erhalten und deren Offenlegung der CGIL schaden könnte.

Artikel 8 – Zeitmanagement

Zeit ist eine kostbare Ressource für die Tätigkeit der CGIL, für die Qualität und Quantität der geleisteten und noch zu leistenden Gewerkschaftsarbeit und für die Lebensqualität eines jeden von uns. Die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Lebenszeit ist ein grundlegendes Ziel der Organisation und der Frauen und Männer, die in ihr in irgendeiner Funktion arbeiten.

Die CGIL wird Mittel und Wege finden müssen, um die normalen Gewerkschaftsaktivitäten mit der Arbeitszeit zu vereinbaren, die auch für die Teilnahme an Ausbildungs- oder Fortbildungskursen erforderlich ist.

Artikel 9 – Sexuelle Belästigung, Mobbing und Stalking

Die Frauen und Männer der CGIL lehnen sexuelle Belästigung, moralische Belästigung, Homophobie und jede Art von Mobbing oder Stalking ab, da sie die Menschenwürde verletzen und eindeutig diskriminierend sind.

Sie lehnen jegliches Verhalten mit aggressivem, feindseligem, verunglimpfendem, verfolgendem und belästigendem Charakter ab und gewährleisten den vollen Schutz und die Sicherheit des/der Opfer(s).

Sie arbeiten bei der Verabschiedung von Maßnahmen zur Verhinderung derartiger rechtswidriger Handlungen zusammen und fördern eine Kultur der Achtung des Einzelnen. Unbeschadet ihrer Meldepflicht bei den Justizbehörden sind die Leiter und Vertreter von CGIL verpflichtet, jedes missbräuchliche oder belästigende Verhalten zu melden.

Artikel 10 – Interessenkonflikt und Pflicht zur Enthaltung

Die Personen, für die dieser Kodex gilt, dürfen keine Entscheidungen treffen und keine Tätigkeiten ausüben, die mit ihren Aufgaben und Funktionen verbunden sind, wenn sie mit den persönlichen Interessen, den Interessen ihres Ehegatten, ihres Lebenspartners, ihrer Verwandten und Schwiegereltern bis zum zweiten Verwandtschaftsgrad in Konflikt geraten oder die Interessen von Personen berühren, mit denen ein Rechtsstreit anhängig ist, mit denen eine ernsthafte Feindschaft besteht oder die in erheblichen finanziellen oder wirtschaftlichen Beziehungen stehen.

Er enthält sich auch in allen anderen Fällen, in denen Gründe der Zweckmäßigkeit vorliegen. Jede Person, die sich in einem Interessenkonflikt befindet, teilt dies dem Sekretariat der Struktur, der sie angehört, unverzüglich schriftlich mit und nimmt in der Zwischenzeit von jeder Entscheidung Abstand. Ein solcher Konflikt kann Interessen jeglicher Art betreffen, auch nichtwirtschaftliche oder finanzielle. Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 7 der CGIL-Satzung über die Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 7 der CGIL-Statuten über die Unvereinbarkeit dürfen Personen, die leitende oder repräsentative Positionen der Organisation in Gesellschaften, Gremien und Vereinigungen innehaben, einschließlich solcher, die nicht von der CGIL oder einer ihrer Strukturen gefördert werden oder an denen sie beteiligt sind, keine Entscheidungen in diesen Gremien treffen oder an solchen teilnehmen, die im Widerspruch zu den von der CGIL vertretenen Werten stehen. Vor der Übernahme des Amtes eines Generalsekretärs oder eines Mitglieds des Sekretariats oder von Führungsaufgaben in Einrichtungen, Gesellschaften oder Vereinigungen, auch solchen, die nicht gefördert werden oder an denen sie nicht beteiligt sind, müssen die betreffenden Personen die zuständige Aufsichtsbehörde informieren, wenn sie Verwandte und Verschwägte zweiten Grades, Ehegatten oder Lebenspartner haben, deren berufliche oder geschäftliche Tätigkeit sie in häufigen Kontakt mit der zu verwaltenden Struktur bringen kann oder die an diesbezüglichen Entscheidungen oder Tätigkeiten beteiligt sind.

Artikel 11 – Missbrauch der eigenen Position

Die CGIL lehnt die Ausübung von Funktionen oder Verantwortlichkeiten in der Organisation zu privaten Zwecken ab.

Es ist nicht gestattet, die eigene politische oder organisatorische Stellung auszunutzen, um sich im Innen- und Außenverhältnis Vorteile zu verschaffen, indem man von anderen die Erbringung von Leistungen verlangt, die nicht die Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen darstellen, oder sich in unzulässiger Weise in die Ausübung von Funktionen und Aufgaben einmischt, die anderen übertragen wurden.

Artikel 12 – Günstlingswirtschaft und Vetternwirtschaft

Es ist untersagt, seine Funktion oder Verantwortung direkt oder indirekt dazu zu nutzen, seinem Ehegatten, seinem Lebenspartner, seinen Verwandten oder Schwiegereltern bis zum vierten Grad Vorteile zu gewähren oder gewähren zu lassen oder die ungerechtfertigte Zuweisung von Positionen, einschließlich des Zugangs zu einer Beschäftigung, zu erleichtern.

Ein Verhalten, das darauf abzielt, Vorteile oder Dienstleistungen von anderen zu erhalten, die den Grundsätzen des Statuts und dieses Kodexes zuwiderlaufen, stellt einen Missbrauch der eigenen Position oder Funktion in der Verantwortung für die CGIL dar.

Artikel 13 – Teilnahme an Vereinigungen und Organisationen

Die CGIL setzt sich für das Recht jeder Person ein, Vereinigungen oder Organisationen beizutreten, wobei die Ideen und Standpunkte jedes Einzelnen zu respektieren sind. Diejenigen, für die dieser Kodex gilt, sind ihrerseits verpflichtet, neben der strikten Einhaltung der Bestimmungen der CGIL-Statuten ihre Anwesenheit und Aktivitäten in anderen Verbänden und Organisationen als der CGIL so zu gestalten, dass immer klar und deutlich ist, dass die Entscheidung, einem Verband oder einer Organisation beizutreten oder sich an deren Positionen oder Aktivitäten zu beteiligen, ausschließlich persönlicher Natur ist und daher die Organisation nicht bindet.

Artikel 14 – Rückstellungen für Führungskräfte der CGIL

Alle Personen, für die dieser Ethikkodex gilt, sind verpflichtet, ihre Aufgaben mit Sorgfalt zu erfüllen, die ihnen zugewiesenen Ziele zu verfolgen, ein ihrer Rolle und Verantwortung entsprechendes Verhalten an den Tag zu legen und darauf zu achten, dass an keiner Stelle der Struktur Initiativen ergriffen oder Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, die gegen die Satzung und die Grundsätze dieses Kodex verstoßen, insbesondere in den Beziehungen zu den Massenmedien und bei der Nutzung sozialer Netzwerke.

Sie verhalten sich fair und konstruktiv in den Beziehungen zu ihren Gleichaltrigen.

Sie setzen sich dafür ein, dass die Ressourcen richtig und rationell eingesetzt werden, sie fördern respektvolle und positive Beziehungen zwischen den Kollegen, sie fördern die Verbreitung von Informationen, die Aus- und Weiterbildung, die berufliche Eingliederung und die Ausgewogenheit der Geschlechter.

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen der Satzung oder des vorliegenden Ethikkodexes durch Personen, die das Amt des Generalsekretärs oder Mitglieder des Sekretariats einer Struktur der Organisation innehaben, sowie durch Personen, die auch in Unternehmen, Einrichtungen und Verbänden, die von der CGIL gefördert werden oder an denen die CGIL beteiligt ist, Leitungs- oder Managementfunktionen ausüben, sowie durch Personen, die nach der Ernennung durch die Organisation Leitungs- oder Managementfunktionen in Unternehmen, Einrichtungen und Verbänden ausüben, stellt einen erschwerenden Umstand bei der Beurteilung und Verurteilung durch die Garantieorgane dar.

Pflichten gegenüber der Organisation

Artikel 15 – Schutz des Namens und des Images der CGIL

Die CGIL fordert alle Personen, für die dieser Kodex gilt, auf, den Namen, das Ansehen und das Image der Organisation zu respektieren, zu verteidigen und zu fördern, und zwar mit Verantwortung und Zugehörigkeitsgefühl.

Artikel 16 – Schutz der Arbeitsumgebung und organisatorische Ressourcen

Die Personen, für die dieser Kodex gilt, sind verantwortlich für den Schutz und die Erhaltung des Vermögens der Organisation sowie für dessen ordnungsgemäße Verwendung in Übereinstimmung mit den Zielen der Organisation und unter Einhaltung der geltenden Vorschriften, beginnend mit den Vorschriften für die Arbeitsumgebung.

Sie schenken den Auswirkungen ihres Handelns auf die Umwelt größte Aufmerksamkeit, indem sie Verhaltensweisen an den Tag legen, die der Prävention und Sicherheit am Arbeitsplatz, dem Energiesparen und der umweltverträglichen Nutzung von Ressourcen dienen. Sie verwenden das ihnen zur Verfügung gestellte Material und die Ausrüstungen gemäß den von der Organisation festgelegten Bestimmungen und Beschränkungen. Sie sind auch verpflichtet, mit größter Sorgfalt zu handeln, um das Vermögen der CGIL zu schützen. Insbesondere müssen sie:

- Verwenden Sie die Ihnen anvertrauten Güter gewissenhaft und sparsam und vermeiden Sie unsachgemäßen Gebrauch;
- Einhaltung der Regeln für eine ökologisch nachhaltige Nutzung der Ressourcen.

Darüber hinaus werden sie die der Organisation zur Verfügung gestellten technischen Mittel gezielt für die Durchführung ihrer Tätigkeiten einsetzen.

Kapitel IV

Nutzung der Ressourcen und Wahl der Nüchternheit

Artikel 17 – Die Entscheidung für Sachlichkeit

Sachlichkeit und Transparenz sind die Kriterien, die von den Führungskräften und den Personen, für die dieser Kodex gilt, bei der Verwendung der finanziellen Mittel (einschließlich - sofern innerhalb der von der Organisation festgelegten Höchstgrenzen vorgesehen - der Repräsentationskosten) und der technischen Mittel, über die sie im Namen der Organisation verfügen, zu beachten sind.

Artikel 18 – Repräsentationskosten, Geschenke, Vergütungen und andere Vorteile

In jedem Fall ist es verboten, für die Erfüllung seiner Aufgabe oder Funktion Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere zu erbitten, oder anzunehmen, mit Ausnahme solcher von geringem Wert im Rahmen von Höflichkeitsbeziehungen oder institutionellen Beziehungen oder internationalen Gepflogenheiten. In jedem Fall ist es verboten, für sich selbst oder für andere Geld oder andere Zahlungsmittel anstelle von Geld anzunehmen. Geschenke und sonstige Zuwendungen, die außerhalb der nach diesem Artikel zulässigen Fälle entgegengenommen werden, sind an die Person zurückzugeben, die sie gewährt hat. Wenn eine Rückgabe nicht möglich ist, werden sie der Organisation zur Verfügung gestellt.

Kapitel V

Handelsbeziehungen

Artikel 19 – Beziehungen zu den Lieferanten

Die Zielgruppen dieses Kodexes verpflichten sich zu einer korrekten und transparenten Verwaltung der Lieferbeziehungen, indem sie einerseits die Unparteilichkeit bei der Auswahl der Lieferanten gewährleisten und potenziellen Lieferanten, die die Anforderungen erfüllen, die Möglichkeit des Zugangs zum Angebot bieten, und andererseits die Einhaltung der Vertragsbedingungen garantieren, zu denen sie sich bei der Vergabe des Angebots verpflichtet haben.

Die Personen, für die dieser Kodex gilt, dürfen keine Geschenke von Lieferanten annehmen, die die Beurteilung der Qualität des vom Lieferanten angebotenen Produkts oder der Dienstleistung beeinflussen könnten.

Artikel 20 – Bewertungskriterien und Lieferantenauswahl

Die CGIL wendet transparente Kriterien für die Bewertung und Auswahl von Lieferanten an:

- bewertet die wirtschaftlichen Angebote nach dem objektiven Verhältnis zwischen qualitativen Elementen und wirtschaftlichen Faktoren;
- Die Auswahl der Anbieter erfolgt stets auf der Grundlage eines Vergleichs und einer Bewertung der abgegebenen Angebote.

Artikel 21 – Verpflichtungen der Lieferanten

Zum Zeitpunkt der Auswahl werden den Anbietern (oder denjenigen, die sich bewerben wollen) die folgenden Klauseln vorgelegt:

- ein Verhalten an den Tag zu legen, dass die Arbeitnehmer, die Wirtschaftsakteure, mit denen sie zusammenarbeitet, die Zivilgesellschaft und die natürliche Umwelt respektiert und schützt.
- die Garantie für jeden/e Arbeitnehmer/innen, dass der NKV eingehalten wird, dass eine gerechte und regelmäßige Entlohnung erfolgt, dass weder in Italien noch in einem anderen Land Kinderarbeit eingesetzt wird und dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeiten, vollständig eingehalten werden;

- Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeit durch geeignete Maßnahmen zur Minimierung von Risikofaktoren, die die Gesundheit und die körperliche und moralische Unversehrtheit von Menschen beeinträchtigen können;
- die Gewährleistung der vollen und uneingeschränkten gewerkschaftlichen Freiheit und Beweglichkeit in ihren Betrieben;
- die Garantie der Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmern/innen aufgrund des Geschlechts, der Religion oder eines anderen Alters, kultureller oder sonstiger Faktoren.

Kapitel VI

Beziehungen zu den Mitgliedern, Nutzern, Institutionen und Ansprechpartnern

Artikel 22 – Beziehung zu den Nutzern und Zwang des Empfangs

Der Schutz des Einzelnen ist ein integraler Bestandteil der allgemeineren Aktion der Interessenvertretung von Arbeitern, Angestellten und Rentnern.

Die verschiedenen Dienstleistungen, die die CGIL ihren Mitgliedern und Nutzern anbietet, werden in erster Linie wegen ihrer sozialen Funktion geschätzt und müssen auf den Schutz der Person, ihrer Rechte und ihrer Würde ausgerichtet sein. Der Empfang von Mitgliedern und Nutzern muss als Priorität und Qualitätsmerkmal der Organisation angesehen werden.

Jede Frau und jeder Mann in der CGIL ist verpflichtet, den Mitgliedern, Abonnenten und Nutzern in den Büros der Organisation einen positiven und effektiven Empfang zu gewährleisten, um die Mitgliederwerbung zu fördern.

Artikel 23 – Beziehungen zu anderen Gewerkschaften, Institutionen und Arbeitgeberverbänden

Die CGIL stützt ihre Beziehungen und den Umgang mit allen ihren Ansprechpartnern auf die gegenseitige Achtung der Rollen, Fairness und Autonomie.

Artikel 24 – Konventionen und Beziehungen zu Partnern

Die CGIL hält es für sinnvoll, von Zeit zu Zeit die Angemessenheit eines Systems von Konventionen zu bewerten, dank derer sie ihren Mitgliedern bestimmte Dienstleistungen oder Angebote anbieten kann.

Die CGIL betrachtet diejenigen Subjekte als Partner, die sich durch ihr Verhalten im Einklang mit Geist und Buchstaben dieses Kodexes dazu entschließen, sich ihrem System von Konventionen anzuschließen.

Artikel 25 – Übergangsbestimmung

Innerhalb von drei Monaten nach Verabschiedung dieses Ethikkodex genehmigt der Vorstand der nationalen CGIL die Durchführungsbestimmungen zu den Bestimmungen von Kapitel V.