CGIL

18° CONGRESSO NAZIONALE ■ 2019

Lo Statuto e il Codice etico

COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE

Le Delibere attuative dello Statuto

EDIESSE

Il testo dello Statuto della CGIL è stato approvato dal XVIII Congresso nazionale della CGIL il 24 gennaio 2019.

Il testo delle Delibere attuative dello Statuto è stato approvato dal Comitato direttivo nazionale della CGIL nella sessione del 24 giugno 2019.

Il testo del Codice etico della CGIL è stato approvato dal XVIII Congresso nazionale della CGIL il 24 gennaio 2019.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Copyright by Ediesse 2019
Ediesse s.r.l.
Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma
Tel. 06/44870283 - 44870325
Fax 06/44870335

In Internet:
Catalogo: www.ediesseonline.it
E-mail: ediesse@cgil.it

Copertina: Antonella Lupi

Indice

Lo Statuto della CGIL

TITOLO
I Principi costitutivi 9

Articolo 1 – Definizione 9
Articolo 2 – Principi fondamentali 10
Articolo 3 – Iscrizione alla CGIL 12
Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti 13
Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti 15
Articolo 6 – Democrazia sindacale 15
Articolo 7 – Incompatibilità 19

TITOLO II
Delle strutture e delle forme organizzative 22

Articolo 8 – Struttura organizzativa 22
Articolo 9 – CGIL regionali 25
Articolo 10 – Camere del lavoro territoriali o metropolitane 29
Articolo 11 – Federazioni o Sindacati di categoria 30
Articolo 12 – Sindacato pensionati 32
Articolo 13 – Il Sistema delle tutele individuali 34

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO III
Organi della Confederazione 35

Articolo 14 – Organi della Confederazione 35

Articolo 15 – Congresso confederale 36

Articolo 16 – Comitato Direttivo della CGIL 37

Articolo 17 – Assemblea Generale della CGIL 42

Articolo 18 – Segreteria della CGIL 42

Articolo 19 – La Commissione del Programma fondamentale 44

Articolo 20 – Collegio dei Sindaci Revisori 45

Articolo 21 – Collegio degli Ispettori 46

Articolo 22 – Comitato nazionale di garanzia 49

Articolo 23 – Collegio statutario 50

TITOLO IV
Dell'amministrazione 51

Articolo 24 – Contributi sindacali e solidarietà 51

Articolo 25 – Attività amministrativa 53

Articolo 26 – Autonomia giuridica e amministrativa 55

TITOLO V
Della giurisdizione interna 55

Articolo 27 – Sanzioni disciplinari 55

Articolo 28 – Comitati di garanzia interregionali 59

Articolo 29 – Collegi di verifica 61

Articolo 30 – Collegio statutario nazionale 63

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Delibere attuative dello Statuto

DELIBERA 1
Pluralismo e unità della CGIL 67

DELIBERA 2
Norma antidiscriminatoria 73

DELIBERA 3
Democrazia di organizzazione 75

DELIBERA 4
La democrazia della solidarietà 79

DELIBERA 5
Responsabilità dei dirigenti 82

DELIBERA 6
Elezione dei Segretari generali e delle Segreterie 85

DELIBERA 7
Regole per la selezione dei gruppi dirigenti 89

DELIBERA 8
Modalità di voto 96

DELIBERA 9
Comitato degli iscritti e Lega Spi 100

DELIBERA 10
Regole di gestione degli Uffici vertenze e legale 106

DELIBERA 11
Fondi interprofessionali 115

DELIBERA 12
Criteri per la composizione dei Collegi dei Revisori dei conti 121

DELIBERA 13
Regole per la presenza dei dirigenti negli organismi di Società, Enti, Fondazioni e Associazioni promossi o partecipati dalla CGIL, non di emanazione contrattuale 122

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

Codice etico

CAPITOLO I
Premessa 125

CAPITOLO II
Diritti e doveri personali 126

CAPITOLO III
Doveri verso l'organizzazione 131

CAPITOLO IV
Utilizzo delle risorse e scelta della sobrietà 132

CAPITOLO V
Rapporti commerciali 133

CAPITOLO VI
Rapporti con iscritti, utenti, istituzioni e controparti 134

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Lo Statuto della CGIL

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO I
Principi costitutivi

Articolo 1 – Definizione

La Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, plurietnica, di donne e uomini. Ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere. Ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali. Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, dei parasubordinati, degli autonomi non imprenditori e senza dipendenti, dei disoccupati, inoccupati, o comunque in cerca di prima occupazione, delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani.

L'adesione alla CGIL è volontaria.

Essa comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, dell'essere credente o non credente.

Essa, inoltre, comporta l'accettazione dei principi e delle norme del presente Statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche e della giustizia sociale quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una società democratica.

La CGIL è affiliata alla Confederazione Europea dei Sindacati

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

(CES), alle cui corrispondenti strutture sono affiliate le Federazioni o Sindacati di categoria.
La CGIL è affiliata alla Confederazione Sindacale Internazionale (CSI).
La CGIL promuove la solidarietà e la cooperazione internazionale.
La CGIL ha sede a Roma.

Articolo 2 – Principi fondamentali

La CGIL basa i propri programmi e le proprie azioni sui dettati della Costituzione della Repubblica e ne propugna la piena attuazione.
Considera la pace tra i popoli bene supremo dell'umanità.
La CGIL ispira la propria azione alla conquista di rapporti internazionali per i quali tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura, liberi di scegliere i propri destini e di determinare le proprie forme di governo, di trarre vantaggio dalle proprie risorse, nel quadro di scambi giusti e rivolti al progresso e allo sviluppo equilibrato tra le diverse aree del mondo, a partire da un rapporto equilibrato tra i Paesi industrializzati e quelli del Sud del mondo, ad un nuovo ordine economico, ecologico, culturale e in materia di diritti umani.
La CGIL considera la solidarietà attiva tra i lavoratori di tutti i Paesi, e le loro organizzazioni sindacali rappresentative, un fattore decisivo per la pace, per l'affermazione dei diritti umani, civili e sindacali e della democrazia politica, economica e sociale, per l'indipendenza nazionale e la piena tutela dell'identità culturale ed etnica di ogni popolo.
La CGIL ispira a questi indirizzi la propria partecipazione alle attività della Confederazione Sindacale Internazionale, proponendosi di contribuire alla sua affermazione per la promozione,

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

la difesa ed il consolidamento delle organizzazioni sindacali rappresentative in tutto il mondo e per l'esercizio di un autonomo e indipendente ruolo sindacale nei confronti dei governi e delle istituzioni politiche, economiche e finanziarie internazionali.
La CGIL è, altresì, impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario federale, con una forte dimensione sociale. A questo fine, la CGIL opera per rafforzare l'unità del movimento sindacale europeo, a partire dall'adozione, da parte della CES, di funzioni di direzione del movimento sindacale in Europa. Inoltre, conseguentemente, opera per la definizione di politiche e di azioni coordinate nei diversi Paesi, finalizzate alla contrattazione sindacale sovranazionale e alla definizione della legislazione sociale europea, al superamento dei particolarismi nazionali, all'integrazione europea e al ripudio di ogni forma di razzismo e di integralismo religioso.
La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze – della propria vita e del proprio lavoro. Promuove nella società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi.
La CGIL tutela, nelle forme e con le procedure più adeguate, il diritto di tutte le lavoratrici ed i lavoratori a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento all'eventualità di molestie e ricatti sessuali.
La CGIL è un sindacato di natura programmatica ed è un'organizzazione unitaria e democratica che considera la propria unità e la democrazia come propri caratteri fondanti.

COPIA CGIL NAZIONALE

La stessa autonomia della CGIL, anch'essa valore primario, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica in primo luogo nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni e dei partiti e nel carattere unitario e democratico delle sue regole di vita interna.
La CGIL considera decisivo, per la crescita di qualsiasi società democratica, il pieno rispetto del principio della libertà sindacale e del pluralismo che ne consegue. Ciò comporta il rifiuto, in via di principio, di qualsiasi monopolio dell'azione sindacale, nonché la verifica del mandato di rappresentanza conferito dalle lavoratrici e dai lavoratori. Di conseguenza considera necessario agire perché tutte le componenti dell'associazionismo sindacale del Paese condividano il principio della costante verifica, democratica e trasparente, con mezzi adeguati, del consenso dell'insieme dei lavoratori su cui si esercitano gli effetti della loro azione, in un sistema giuridico-istituzionale basato sull'efficacia generale degli accordi sindacali.
La CGIL considera l'unità dei lavoratori e la democrazia sindacale – e, in questo quadro, l'unità delle Confederazioni – valori e obiettivi strategici, fattori determinanti di rafforzamento del potere contrattuale del sindacato e condizione per la tutela e promozione dei diritti, per la realizzazione degli obiettivi di eguaglianza e solidarietà sociale, per la difesa dell'autonomia progettuale e programmatica del sindacato.

COPIA RISERVATA CONSULTAZIONE

Articolo 3 – Iscrizione alla CGIL

L'iscrizione alla CGIL avviene mediante domanda alla struttura congressuale del luogo di lavoro o territoriale, o della Lega SPI, e mediante la sottoscrizione della delega o corrispettivo atto certificatorio.
A tutela dell'organizzazione la domanda di iscrizione viene re-

spinta, con deliberazione motivata, dalla Segreteria della struttura alla quale l'iscrizione viene richiesta, previo parere favorevole del/dei Centro/i Regolatore/i competente/i, nei casi di gravi condanne penali, sino all'espiazione della pena, di attività o appartenenza o sostegno diretto o indiretto ad associazioni con finalità incompatibili con il presente Statuto (a titolo esemplificativo: organizzazioni segrete, mafiose, criminali, logge massoniche, organizzazioni a carattere fascista o razzista, organizzazioni terroristiche).
Sulle stesse situazioni si procede, con deliberazione motivata della Segreteria della stessa Struttura, previo parere favorevole del/i Centro/i Regolatore/i competente/i, nel caso di iscritte/i determinando l'interruzione del rapporto associativo con la CGIL.
Sulla conformità alle previsioni statutarie di tali deliberazioni si pronuncia – a richiesta dell'interessato/a – il Collegio Statutario Nazionale.
L'iscrizione alla CGIL è attestata dalla tessera e dalla regolarità del versamento dei contributi sindacali; è periodicamente rinnovata e, comunque, può essere revocata in qualsiasi momento dall'iscritta/o.
L'iscrizione con delega alla CGIL comporta per i lavoratori attivi ed i pensionati una trattenuta mensile.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla CGIL hanno pari diritti.
Essi hanno diritto ad essere riconosciuti, rispettati e valorizzati come persone, senza discriminazione alcuna salvaguardando la dignità delle persone nei comportamenti e nel rapporto fra i sessi. Essi hanno diritto di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato e di manifestare liberamente il proprio pensiero e il proprio diritto di critica con la parola, lo scritto e ogni

altro mezzo di diffusione. Inoltre, ferme restando la piena autonomia e le specifiche competenze decisionali degli organi dirigenti, hanno diritto di esprimere – anche attraverso la concertazione di iniziative, liberamente manifestate anche tramite i normali canali dell'organizzazione – posizioni collettive di minoranza e di maggioranza, alle quali possa riferirsi la formazione dei gruppi dirigenti.
Ogni iscritta e ogni iscritto ha diritto a concorrere alla formazione della piattaforma e alla conclusione di ogni vertenza sindacale che la/lo riguardi.
Le iscritte e gli iscritti hanno diritto alla piena tutela, sia individuale che collettiva, dei propri diritti e interessi economici, sociali, professionali e morali usufruendo, a tal fine, anche dei vari servizi organizzati dalle strutture della CGIL.
La CGIL adotta tutti gli strumenti necessari per garantire il diritto di partecipazione alla vita complessiva dell'organizzazione delle iscritte e degli iscritti, attraverso anche la tempestiva ed esauriente informazione sull'attività del sindacato ai vari livelli e nei diversi campi di iniziativa.
Le iscritte e gli iscritti hanno diritto ad essere tempestivamente informati di addebiti mossi al loro operato e alla loro condotta, a ricorrere, in seconda istanza, contro sentenze della Commissione di garanzia competente e ad avere garantita la possibilità di far valere le proprie ragioni.
Hanno diritto, inoltre, ad opporsi legittimamente contro atti e fatti commessi all'interno dell'organizzazione che considerino contrari ai principi statutari, anche richiedendo l'attivazione della procedura relativa alla giurisdizione interna o alla garanzia statutaria.
Tutte le iscritte e gli iscritti sono elettori e possono accedere alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza; il voto è personale, o a mezzo delegati, eguale e libero.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

La CGIL tutela le minoranze linguistiche ed etniche, riconoscendo specifici diritti alle iscritte e agli iscritti appartenenti a tali minoranze.

Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla CGIL partecipano alle attività dell'organizzazione, ne rendono feconda la vita democratica, contribuiscono al suo finanziamento attraverso le quote associative e si attengono alle norme del presente Statuto e a quelle deliberate dagli organismi dirigenti in applicazione dello Statuto stesso.
Le iscritte e gli iscritti sono chiamati a comportarsi con lealtà nei confronti delle altre iscritte e degli altri iscritti rispettando i valori e le finalità fissati nel presente Statuto.
Qualora assumano incarichi di direzione sono chiamati a svolgere i loro compiti con piena coscienza delle responsabilità che ne derivano nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori e delle/degli iscritte/iscritti rappresentate/i, in modo particolare per quanto riguarda la coerenza dei loro comportamenti con i deliberati degli organi dirigenti, il loro obbligo di difendere l'unità e l'immagine della CGIL, in particolare nei casi di trattative che si debbono svolgere per l'intera CGIL su un'unica piattaforma, quella definita dal mandato.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 6 – Democrazia sindacale

I cardini su cui poggia la vita democratica della CGIL sono:
a) la garanzia della massima partecipazione, personale o a mezzo di delegati, di ogni iscritta/iscritto alla CGIL, in uguaglianza di diritti con le altre iscritte/iscritti attivi, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro, o pensionati, alla forma-

zione delle deliberazioni del proprio Sindacato di categoria e delle istanze confederali, o alle decisioni specifiche che li riguardano;

b) l'adozione di regole per la formazione delle decisioni dell'organizzazione ai vari livelli – prevedendo le materie per le quali sia necessario lo strumento della consultazione degli iscritti – e per il rispetto della loro realizzazione, nonché la ricerca di regole condivise fra le organizzazioni sindacali per la definizione e l'approvazione delle piattaforme rivendicative e degli accordi da parte dei lavoratori. Il mandato esplicito dei Comitati Direttivi di riferimento alla sottoscrizione degli accordi è vincolante. Comunque, per la CGIL, in assenza del mandato di tutti i lavoratori, le lavoratrici, i pensionati interessati, è vincolante il pronunciamento degli iscritti;

c) la periodicità delle riunioni ordinarie delle assemblee primarie delle iscritte/iscritti e degli organismi di tutte le strutture, prevedendo la possibilità di convocazioni straordinarie su richiesta fino a un massimo di un decimo delle iscritte/iscritti o di un quarto dei componenti degli organismi stessi, sulla base dei regolamenti di cui essi si doteranno;

d) il diritto al dissenso, la tutela delle minoranze, la salvaguardia della pari dignità delle opinioni a confronto prima della decisione e in occasione del Congresso;

e) l'unicità dell'organizzazione nella realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;

f) la ricerca preliminare di una mediazione tra gli interessi e le rivendicazioni di un determinato gruppo e gli orientamenti della maggioranza numerica degli altri lavoratori o, più in generale, la necessità di rappresentanza dell'insieme degli interessi dei lavoratori occupati e no, propri di un sindacato generale, facendo vivere e praticare una democrazia della solidarietà accanto a una democrazia degli interessi, affinché si

COPIA CONSULTIVA

affermi, in modo definitivo e impegnativo nella cultura e nella forza contrattuale della CGIL, il valore della confederalità;

g) l'adozione di un codice etico relativo a comportamenti, diritti e doveri di coloro a cui si applica. La violazione del codice etico è violazione dello Statuto.

h) la definizione delle prerogative e dei poteri degli organismi che deve garantire la netta distinzione dei poteri:
   1) di direzione politica e di regolamentazione della vita interna, in tutti i suoi molteplici aspetti, a partire da quelli rinviati esplicitamente dallo Statuto, attribuiti al Comitato Direttivo e alla Assemblea generale;
   2) di gestione politica dei mandati ricevuti dal Comitato Direttivo e/o dall'Assemblea Generale, di rappresentanza legale della CGIL e di direzione delle attività, attribuiti al Segretario generale e alla Segreteria;
   3) di giurisdizione interna, con funzioni giudicanti, attribuita al Comitato di garanzia;
   4) di controllo sugli atti delle varie strutture, in riferimento alle norme statutarie e regolamentari e alle prassi democratiche proprie della CGIL, attribuito al Collegio di verifica e al Collegio statutario;
   5) di garanzia statutaria – intesa come istanza a cui ricorrere per interpretazioni statutarie e per giudicare la compatibilità delle normative approvate dagli organi direttivi ai vari livelli con lo Statuto della CGIL – attribuita al Collegio statutario nazionale;
   6) di verifica e controllo amministrativo, sulla base delle regole statutarie e delle leggi, attribuite al Collegio degli Ispettori e dei Sindaci revisori;

i) l'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli iscritti e dalle Leghe dei pensionati fino agli Esecutivi, nonché nelle sostituzioni che

CONSULTAZIONE

negli stessi si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini – realizzando ovunque possibile la parità tra i generi, a partire dagli organi esecutivi laddove composti in numero pari, e comunque stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60% e definendo le relative regole applicative anche attraverso lo scorrimento nelle liste in caso di elezione degli organismi – e la rappresentazione compiuta della complessità della CGIL, costituita dai pluralismi e dalle diversità, come definiti nel presente Statuto, nonché dalla pluralità di strutture nelle quali si articola e vive la Confederazione, affinché in coerenza con i principi di solidarietà non siano cancellate o ridotte a presenza simbolica, in base alla pura consistenza numerica, espressioni vitali della nostra base sociale;

l) la definizione di regole per la selezione dei gruppi dirigenti, per la loro mobilità, per la durata massima del mandato esecutivo e degli incarichi di direzione di quanti operano nel Sistema delle Tutele individuali con le modalità previste dalle Delibere Regolamentari, per favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che, a tutti i livelli dell'organizzazione, garantisca anche mediante l'utilizzo di intensi percorsi formativi un accesso diffuso dei giovani e degli immigrati, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a ruoli di responsabilità e direzione;

m) la definizione di regole per i casi ove non fosse possibile un governo unitario della struttura; tali regole devono consentire all'eventuale opposizione di avere sedi e modalità certe di verifica e controllo dell'operato della maggioranza, nonché la strumentazione atta a garantirne l'agibilità;

n) la definizione di regole sui processi di accorpamento, sulla costituzione di nuove categorie o di diverse aggregazioni territoriali;

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

o) la definizione di regole per la partecipazione della CGIL e delle sue strutture ad organismi esterni (Fondi, Enti bilaterali, ecc.) nei quali la presenza stessa è determinata da leggi o da contratti collettivi;
p) l'adozione del principio della trasparenza degli atti dell'Organizzazione secondo le modalità ed i contenuti definiti nei Regolamenti;
q) stabilendo, con apposita delibera regolamentare, la percentuale minima di presenza di delegati/e di posto di lavoro negli organismi dirigenti, nonché di giovani e migranti, nonché la composizione numerica massima dei Comitati Direttivi.

La composizione dei Comitati Direttivi dello SPI verrà definita dallo Statuto dello stesso SPI.

Al Comitato Direttivo nazionale della CGIL spetta il compito di tradurre in norme vincolanti, comprensive delle relative sanzioni in caso di non rispetto delle norme stesse, quanto stabilito nel presente articolo e di normare, altresì, il sistema elettorale, basato sul metodo proporzionale e con la garanzia che almeno un 3% di iscritte/i o delegate/i possa presentare una lista.

Tali norme devono essere approvate con la maggioranza di 2/3 dei componenti.

Inoltre, il carattere democratico dell'organizzazione è garantito:

1. dallo svolgimento dei Congressi ogni quattro anni, salvo decisioni degli organismi dirigenti che ne prevedano l'anticipazione, da norme per l'indizione dei Congressi straordinari, dall'elezione nei Congressi degli organismi dirigenti.
2. Dall'applicazione, nelle elezioni degli organi direttivi, del voto segreto.

Articolo 7 – Incompatibilità

La CGIL ispira il suo comportamento rivendicativo e contrattua-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

le, e le decisioni di ricorrere – quando è necessario – alla pressione sindacale e allo sciopero, all'obiettivo primario di realizzare la massima solidarietà fra gli interessi e i diritti delle donne e degli uomini che lavorano, dei lavoratori italiani e stranieri, e di salvaguardare la massima unità nell'elaborazione e nell'azione, nel rispetto delle scelte adottate democraticamente dalla Confederazione nel suo insieme. Il principio della solidarietà contrappone la CGIL a ogni logica di tipo corporativo o aziendalistico.

La CGIL considera incompatibile con l'appartenenza alla Confederazione iniziative di singoli o di gruppi, i quali, mentre ribadiscono la loro adesione formale alla CGIL, promuovono la costituzione di organizzazioni parasindacali, in competizione con la rappresentatività generale alla quale tende la CGIL, ovvero promuovono azioni organizzate che, di fronte alle controparti del sindacato, rompono l'unità della CGIL come soggetto contrattuale.

L'adesione alla CGIL è incompatibile con l'appartenenza ad altre associazioni, comunque denominate, che perseguano obiettivi e svolgano ruoli e funzioni sindacali, mentre non lo è con associazioni professionali che non svolgano tale ruolo, ovvero per le quali i Comitati Direttivi delle Federazioni o Sindacati nazionali prevedano espressamente la doppia affiliazione e vengano definiti patti di unità d'azione e/o convenzioni per regolare, nella salvaguardia della reciproca autonomia, le modalità di partecipazione alle diverse fasi negoziali.

L'autonomia della CGIL si realizza anche fissando le seguenti incompatibilità con cariche elettive dell'organizzazione ai vari livelli:

a) appartenenza a Consigli di amministrazione (ad esclusione di quelli di società promosse dalla CGIL, la cui partecipazione è normata da apposita delibera regolamentare), di istituti ed enti pubblici di ogni tipo e organi di gestione in genere; eventuali deroghe, riferite a cooperative di assistenza, volon-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

tariato, servizi sociali e di abitazione, devono essere autorizzate dal Centro regolatore confederale nazionale;

b) appartenenza a organi direttivi di partiti e di altre formazioni politiche, che non siano di emanazione congressuale, nonché di organi esecutivi degli stessi o ad incarichi di formale rappresentanza;
c) qualità di componente delle assemblee elettive dell'Unione Europea e di quelle dello Stato italiano ai diversi livelli istituzionali; la candidatura a tali assemblee, o a primarie di coalizione o di partito, comporta l'automatica decadenza da ogni incarico esecutivo e la sospensione dagli organi direttivi di emanazione congressuale;
d) assunzione di incarichi di governo o di gabinetto ai vari livelli istituzionali; l'incompatibilità scatta dall'accettazione dell'indicazione a far parte di un esecutivo anche se precedente all'appuntamento elettorale.

Dal cessare delle condizioni che danno luogo ad incompatibilità, dopo dodici mesi l'iscritto sospeso può rientrare negli organismi direttivi dei quali faceva parte.

Nel caso di reiterazione in un arco temporale di dieci anni della condizione d'incompatibilità di cui ai precedenti commi c) e d), l'iscritto sospeso può rientrare negli organismi direttivi dei quali faceva parte dopo ventiquattro mesi.

Analogamente, si prevede che l'iscritta/iscritto che provenga da esperienze politiche di natura esecutiva o da assemblee elettive, non possa far parte di organismi elettivi o ricoprire incarichi di natura esecutiva, prima che sia trascorso un periodo di dodici mesi. Dà luogo ad incompatibilità anche l'assunzione di incarico di difensore civico.

A livello di posto di lavoro e/o Lega, per carica di direzione si intende l'appartenenza agli esecutivi; l'incompatibilità con l'appartenenza ad assemblee elettive di circoscrizione o di Comune o

COPIA PER CONSULTAZIONE

con cariche di governo locale è limitata al territorio amministrativo del Comune in cui è collocato il luogo di lavoro o dei Comuni facenti capo alla Lega.
L'appartenenza ad organi esecutivi della CGIL a qualsiasi livello è inoltre incompatibile con la qualità di componente di commissioni per il personale, commissioni concorsuali, commissioni sussidi e simili.
Le decadenze previste nel presente articolo sono automatiche. È responsabilità della Segreteria della struttura interessata garantirne la concreta attuazione. A fronte di eventuali inosservanze, la Segreteria della struttura interessata risponde della violazione presso l'organismo di cui all'art. 28 dello Statuto.
Spetta al Comitato Direttivo della CGIL, a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti, stabilire eventuali altre forme di incompatibilità che si rendano necessarie.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO II
Delle strutture e delle forme organizzative

Articolo 8 – Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della CGIL, in ogni suo assestamento e specifica attuazione, deve costantemente mirare a promuovere la più attiva partecipazione degli iscritti e dei lavoratori, il più efficace impegno per la democrazia e verso l'unità sindacale e ad estendere la presenza nel territorio, inteso come insieme di luoghi di lavoro, relazioni, competenze istituzionali.
Nei luoghi di lavoro o nel territorio la CGIL identifica nell'Assemblea delle iscritte/iscritti e della Lega SPI la propria rappresentanza di base e la prima istanza congressuale della CGIL, delle sue categorie e dello SPI.

L'Assemblea elegge:

a) il Comitato degli iscritti CGIL o il Direttivo della Lega SPI. Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL ne fissa compiti, funzioni e ruoli nel quadro di un'affermazione piena degli stessi, quali vere e proprie strutture orizzontali e verticali;
b) i delegati ai Congressi delle istanze superiori.

Il Comitato Direttivo della struttura interessata può deliberare a livello sub territoriale forme organizzative flessibili mirate a sviluppare l'insediamento politico ed organizzativo.

La CGIL si articola nelle seguenti strutture per la generalità dei lavoratori e dei pensionati:

- i Comitati degli iscritti del posto di lavoro, di lega o interaziendale; le Leghe dei pensionati; le forme di organizzazione dei non occupati, le strutture di rappresentanza dei lavoratori parasubordinati e interinali;
- le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, che comprendono le Federazioni o Sindacati territoriali di categoria, lo SPI e le sue Leghe;
- le CGIL regionali che comprendono le Federazioni o Sindacati regionali di categoria;
- le Federazioni o Sindacati nazionali di categoria, lo SPI;
- le strutture di rappresentanza costituite dal Comitato Direttivo della CGIL.

La CGIL nazionale, le CGIL regionali e le Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e lo SPI svolgono ruoli di Centri regolatori ed esercitano tale attribuzione mediante le rispettive segreterie.

L'autonomia dei Centri regolatori nella definizione delle proprie strutture organizzative risponde alla necessità per la CGIL di contare su una struttura complessivamente in grado di rispondere positivamente alle diversità territoriali e di categoria senza rigidità definite aprioristicamente. Tale autonomia non può es-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

sere, però, intesa come separatezza. È, pertanto, necessario agire costantemente in una ricerca unitaria in grado di realizzare le migliori condizioni organizzative, di rappresentanza e di affermazione di confederalità ai vari livelli. Nel caso di strutture che interessino più Centri regolatori, gli stessi sono tenuti a concertare le loro decisioni. In caso ciò non si realizzasse, interverrà la CGIL nazionale in funzione di Centro regolatore superiore assumendo le funzioni di coordinamento.
I Centri regolatori possono delegare, anche mediante il loro Statuto, le strutture sottostanti ad esercitare in loro vece la funzione prevista.
L'articolazione delle strutture territoriali così concertate sarà recepita negli Statuti delle CGIL regionali e in quelli delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI. L'azione della CGIL è volta, altresì, a favorire l'auto organizzazione delle donne a tutti i livelli. Conseguentemente, spetta ai Comitati Direttivi dei Centri regolatori definire le regole di costituzione e riconoscimento, stabilendone contestualmente i poteri, le prerogative e le risorse.
Spetta, inoltre, al Comitato Direttivo della CGIL decidere forme specifiche di rappresentanza delle diversità dei soggetti, anche attraverso la costituzione di strutture di coordinamento, stabilendone i poteri e le prerogative, gli ambiti di decisione e/o di proposta e di consultazione obbligatoria degli stessi da parte degli organismi dirigenti, le risorse, le modalità della loro composizione e i livelli ai quali se ne prevede l'esistenza, il loro grado di autonomia.
La CGIL è, comunque, impegnata a promuovere forme di aggregazione delle/gli immigrate/i, delegando alle CGIL regionali il compito di definirne le modalità organizzative che meglio rispondono alle esigenze delle/gli immigrate/i presenti sul territorio. Tali strutture devono avere ruoli, funzioni e poteri chiara-

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

mente definiti al fine di garantire la maggiore partecipazione, salvaguardandone l'autonomia nelle decisioni politiche.

Articolo 9 – CGIL regionali

Al fine dell'attuazione nella CGIL di un reale decentramento di responsabilità e di poteri decisionali, coerente e funzionale anche alla riforma dello Stato, in tutte le Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano, in forza dello Statuto speciale per la Regione Trentino Alto Adige, ciascuna delle CGIL regionali si doterà di un proprio Statuto in armonia con i dettati del presente Statuto.
Nello Statuto regionale si definirà la struttura organizzativa, gli organi direttivi e le modalità della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 6 del presente Statuto in materia di sistema elettorale – nonché le ulteriori competenze, i poteri e i compiti della CGIL regionale e delle strutture confederali, oltre a quelli già indicati dal presente e dal successivo articolo; in particolare, per quanto riguarda le competenze e i poteri degli organi delle CGIL regionali essi dovranno essere definiti in analogia con quelli della Confederazione, indicati al Titolo III del presente Statuto.
Gli Statuti delle CGIL regionali sono approvati dai rispettivi Congressi. Detti Statuti riguarderanno esclusivamente il campo di applicazione relativamente al territorio, le strutture e le forme organizzative, tenendo conto delle peculiarità organizzative. I Comitati Direttivi regionali adegueranno i rispettivi Statuti allo Statuto della CGIL approvato dal Congresso nazionale. In via transitoria, nei casi in cui un Congresso di CGIL regionale non procedesse alla definizione del proprio Statuto, entro sei mesi dalla definizione dello Statuto della CGIL, si applica il presente Statuto.

CONSULTAZIONE

La compatibilità degli Statuti regionali e degli eventuali adeguamenti decisi dai Comitati Direttivi regionali con lo Statuto della CGIL sarà determinata dal Collegio statutario nazionale che si esprime sulla congruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo. La dichiarata incompatibilità con lo Statuto della CGIL nazionale comporta obbligatoriamente la ridefinizione dello stesso.

Al Comitato Direttivo della CGIL regionale spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dallo Statuto regionale e dal Comitato Direttivo nazionale della CGIL, oltre che la decisione, da assumere con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, previo parere obbligatorio delle strutture interessate, sulla costituzione di nuove Camere del lavoro territoriali, sui loro ambiti territoriali di competenza.

Per l'eventuale superamento di una Camera del Lavoro istanza congressuale dovrà essere seguita la seguente procedura:

1. nei sei mesi precedenti il Congresso confederale della regione interessata, il Comitato Direttivo della CGIL regionale, con delibera motivata e con il parere favorevole della Segreteria nazionale della CGIL, approva l'avvio della procedura di superamento con maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti;
2. il Comitato Direttivo della Camera del Lavoro interessata, alla presenza del centro regolatore regionale, discute e vota l'ipotesi di superamento, che comunque sarà iscritta all'ordine del giorno del congresso camerale;
3. il Congresso della Camera del lavoro interessata delibera lo scioglimento della stessa con voto favorevole:
   a) dei 2/3 dei componenti nel caso il Comitato Direttivo della Camera del Lavoro abbia approvato l'ipotesi di scioglimento;
   b) dei 3/4 dei componenti nel caso il Comitato Direttivo non abbia approvato l'ipotesi di scioglimento.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Nel caso di Camera del Lavoro istanza congressuale in stato permanente di squilibrio economico, finanziario e/o patrimoniale, esaurite tutte le procedure previste dalla Delibera n. 6 del Comitato Direttivo del 17/12/2014 in materia di cui al regolamento Amministrativo, qualora il Congresso camerale non ne abbia approvato lo scioglimento, il Congresso della CGIL regionale di riferimento delibera lo scioglimento della stessa Camera del Lavoro con maggioranza dei 2/3 dei componenti.
Tale delibera di scioglimento deve essere ratificata dal Congresso confederale nazionale con voto a maggioranza semplice.
Le CGIL regionali hanno il compito di elaborazione e di direzione politica e organizzativa di tutte le organizzazioni orizzontali e verticali esistenti nel territorio regionale e promuovono e gestiscono le vertenzialità regionali sui temi di interesse generale.
Le CGIL regionali sono Centri regolatori e pertanto intervengono:

a) sull'insieme della politica organizzativa nel territorio regionale, anche per realizzare scelte di razionalizzazione, accorpamenti funzionali, revisioni territoriali e decentramento, in grado di garantire maggiore presenza, operatività, sostenibilità ed efficienza. A tal fine, concertano con le Camere del Lavoro metropolitane anche la costituzione di strutture di decentramento organizzativo (Camere del Lavoro municipali o di zona);
b) sulla politica dei quadri, concertando le decisioni, in caso di strutture di categoria o dello SPI, con le Federazioni o i Sindacati nazionali, o le strutture delegate, e della loro formazione, per favorire attraverso la mobilità la pluralità delle esperienze;
c) sulla redistribuzione delle risorse finanziarie nel territorio di competenza, in relazione al modello organizzativo previsto nello Statuto regionale e alle decisioni del Comitato Direttivo nazionale della CGIL;

COPIA PER CONSULTAZIONE

d) sull'attuazione del Regolamento dei trattamenti degli apparati, secondo le decisioni del Comitato Direttivo della CGIL nazionale per le parti rinviate all'attuazione da parte dei Centri regolatori;
e) nella direzione e coordinamento della politica dei servizi, la cui responsabilità di indirizzo e controllo è affidata alle diverse Camere del Lavoro;
f) nella nomina del Responsabile della Protezione dei dati con competenze sui trattamenti svolti dalla CGIL regionale e dalle organizzazioni orizzontali e verticali del territorio regionale, nonché nella direzione e coordinamento degli stessi trattamenti, sulla base dei criteri direttivi deliberati dalla CGIL nazionale ai sensi dell'art. 16 del presente Statuto.

Il presente Statuto affida alle CGIL regionali, sulla base dei poteri delegati dalla CGIL nazionale, in riferimento anche a nuove competenze di Regioni, Province e Comuni, la possibilità di regolare nei propri Statuti tali poteri.

Il presente Statuto garantisce, altresì, alle strutture (categoriali e confederali) operanti in Regioni autonome a statuto speciale e nelle province di Trento e Bolzano la possibilità di adeguare i loro Statuti ed i loro rapporti con le Federazioni nazionali di categoria e con la CGIL nazionale alle competenze e alle specificità riconosciute in tali Regioni da norme costituzionali e alla necessità di particolari forme organizzative e amministrative. Nelle Regioni e Province a statuto speciale, i Comitati Direttivi delle strutture, in presenza di competenze esclusive su materie contrattuali e territoriali, esercitano – previo confronto con gli altri Centri regolatori – le funzioni affidate agli organismi dirigenti delle strutture nazionali di categoria e confederali.

Le CGIL regionali coordinano l'attività svolta a livello regionale dagli Enti e Istituti confederali.

Le sedi delle CGIL regionali dovranno essere fissate nel capo-

COPIA NON CONSULTABILE

luogo della Regione, salvo eccezioni autorizzate dal Comitato Direttivo della CGIL nazionale.

Articolo 10 – Camere del lavoro territoriali o metropolitane

La Camera del Lavoro, territoriale o metropolitana, comprende le organizzazioni sindacali della CGIL esistenti nell'ambito del territorio sindacale.
Gli ambiti territoriali delle Camere del Lavoro metropolitane sono quelli definiti dalla legislazione.
La Camera del Lavoro, territoriale o metropolitana:

a) dirige e coordina l'azione sindacale del territorio;
b) promuove e gestisce le vertenzialità territoriali su temi di interesse generale;
c) favorisce una sempre più elevata capacità autonoma dei sindacati ad assolvere i propri specifici compiti;
d) promuove e tiene viva una qualificata iniziativa dell'organizzazione sindacale nel suo complesso, con particolare riguardo ai problemi generali dello sviluppo economico e del miglioramento delle condizioni di vita della popolazione lavoratrice;
e) promuove forme di organizzazione dei non occupati e le strutture di rappresentanza decise dal Comitato Direttivo della CGIL;
f) è responsabile degli indirizzi, dell'organizzazione e del controllo del Sistema delle tutele individuali nel territorio;
g) esplica competenze e poteri che le derivano dagli Statuti delle CGIL regionali;
h) è responsabile del trattamento dei dati personali svolti a livello territoriale, ai quali procede nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 16 del presente statuto, nonché rispettando le indicazioni ricevute dalla CGIL regionale e dal Responsabile della Protezione dei Dati dalla stessa designato.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

La Camera del Lavoro, territoriale o metropolitana, coordina l'attività svolta dagli Enti e Istituti confederali.

Articolo 11 – Federazioni o Sindacati di categoria

La struttura organizzativa, gli organi direttivi e i modi della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 6 del presente Statuto in materia di sistema elettorale – e i compiti delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria ai vari livelli, oltre a quelli già indicati dal presente articolo, sono determinati dagli Statuti delle rispettive Federazioni o Sindacati nazionali di categoria, in armonia con i dettati del presente Statuto. In particolare, per quanto riguarda le competenze e i poteri degli organi delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria, essi dovranno essere definiti in analogia con quanto stabilito al Titolo III del presente Statuto.
Gli Statuti delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria sono approvati dai rispettivi Congressi. Detti Statuti riguarderanno esclusivamente il campo di applicazione proprio della categoria, anche in relazione alle categorie merceologiche, le strutture e le forme organizzative, tenendo conto delle peculiarità organizzative e/o professionali. I rispettivi Comitati Direttivi nazionali adegueranno i propri Statuti allo Statuto della CGIL approvato dal Congresso nazionale. In via transitoria, nei casi in cui un Congresso di Federazione o Sindacato nazionale di categoria non procedesse alla definizione del proprio Statuto entro sei mesi dalla definizione dello Statuto della CGIL, si applica il presente Statuto.
La compatibilità degli Statuti delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e degli eventuali adeguamenti decisi dai Comitati Direttivi nazionali con lo Statuto della CGIL, sarà determinata dal Collegio statutario nazionale che si esprime sulla con-

COPIA PER CONSULTAZIONE

gruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo. In questo senso, la dichiarata incompatibilità ne comporta obbligatoriamente la ridefinizione.

Al Comitato Direttivo nazionale delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dal proprio Statuto e dal Comitato Direttivo nazionale della CGIL.

Le Federazioni o Sindacati nazionali di categoria organizzano le iscritte/iscritti alla CGIL sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda o l'ente in cui essi prestano la loro opera.

Le variazioni dei criteri associativi, gli accorpamenti e gli scorpori che li riguardano, sono decisi dal Congresso confederale.

È di stretta pertinenza delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria l'esercizio del mandato negoziale, da esplicare nell'ambito delle direttive e del coordinamento della Confederazione ad ogni livello.

Le Federazioni o Sindacati nazionali di categoria sono Centri regolatori e, pertanto, intervengono:

a) sull'insieme della politica organizzativa ai vari livelli;
b) sull'insediamento del sindacato di categoria nei luoghi di lavoro e nel territorio, anche mediante l'approvazione di specifici progetti;
c) sulla promozione della politica dei quadri e della loro formazione permanente partendo dalla valorizzazione dei luoghi di lavoro;
d) sulla distribuzione delle risorse finanziarie ai vari livelli, in relazione al modello organizzativo previsto nello Statuto della Federazione o Sindacato nazionale di categoria e alle decisioni del Comitato Direttivo della CGIL;
e) sul Regolamento dei trattamenti degli apparati, secondo le decisioni del Comitato Direttivo della CGIL nazionale per le parti rinviate alle attuazioni da parte dei Centri regolatori;

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

f) nominando il Responsabile della protezione dei dati con competenze sui trattamenti svolti dalla Federazione o sindacato di categoria e delle organizzazioni verticali di categoria, nonché nella direzione e coordinamento degli stessi trattamenti, sulla base di criteri direttivi deliberati dalla CGIL nazionale ai sensi dell'articolo 16 del presente Statuto.

Le sedi delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria dovranno essere fissate, in linea di massima, in Roma, salvo eccezioni autorizzate dal Comitato Direttivo della CGIL.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 12 – Sindacato pensionati

Nella CGIL è costituito, a tutti i livelli, il Sindacato pensionati. Lo SPI, sindacato generale delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani, organizza e tutela nella CGIL i pensionati ex lavoratori di tutte le categorie e, in relazione ad ogni regime pensionistico, i pensionati di reversibilità e i pensionati sociali.

La CGIL assume attraverso lo SPI la rappresentanza dei pensionati e riconosce ai problemi connessi alla loro condizione un carattere integrante rispetto ai diritti del lavoro e di cittadinanza più tradizionalmente tutelati.

La CGIL coinvolge lo SPI – anche attribuendo il diritto di proposta nell'elaborazione delle proprie politiche sullo Stato sociale – e in ogni caso verifica, con il suo stesso concorso, le implicazioni delle azioni rivendicative autonomamente esercitate dal Sindacato dei pensionati e riferite alla tutela del reddito pensionistico, nelle forme previste dalla normativa di legge, alle politiche sociali e dei servizi e, conseguentemente, all'assetto del territorio ad esse collegato, alla promozione e allo sviluppo dei rapporti di comunità, al fine di tutelare, specie all'interno di progetti di integrazione sociale, la condizione e il ruolo dei pensionati e degli anziani. In questo senso, lo SPI e le sue

strutture territoriali e di base promuovono e/o integrano le attività vertenziali della CGIL sul territorio, rivolte alle condizioni di vita e di riproduzione sociale dei cittadini.
Ai vari livelli della Confederazione nelle negoziazioni riguardanti la previdenza, l'assistenza sanitaria e la sicurezza sociale, e il funzionamento delle relative strutture, lo SPI fa parte delle delegazioni confederali trattanti.
La CGIL promuove il rafforzamento del rapporto di collaborazione tra Federazioni di categoria e Sindacato dei pensionati, definendone, in accordo, forme e modalità.
La struttura organizzativa, gli organi direttivi e i modi della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 6 del presente Statuto in materia di sistema elettorale – e i compiti dello SPI ai vari livelli, oltre a quelli già indicati dal presente articolo, sono determinati dallo Statuto dello SPI stesso, in armonia con i dettati del presente Statuto. In particolare, per quanto riguarda le competenze e i poteri degli organi dello SPI, essi dovranno essere definiti in analogia con quanto stabilito al Titolo III del presente Statuto.
Lo Statuto dello SPI è approvato dal suo Congresso. Il Comitato Direttivo nazionale dello SPI, con la maggioranza qualificata dei 3/4 dei componenti, adeguerà il proprio Statuto allo Statuto della CGIL approvato dal Congresso nazionale.
La conformità di detto Statuto sarà determinata dal Collegio statutario nazionale che si esprime sulla congruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo. La dichiarata incompatibilità con lo Statuto della CGIL nazionale comporta obbligatoriamente la ridefinizione dello stesso.
Al Comitato Direttivo nazionale dello SPI spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dal proprio Statuto e dal Comitato Direttivo nazionale della CGIL.
Fermi restando i principi stabili dall'art. 8 del presente Statuto,

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

lo SPI può esercitare le sue funzioni di Centro regolatore anche delegandole alle proprie strutture regionali, nelle forme, limiti e condizioni di revoca stabiliti dal suo regolamento, d'intesa con la CGIL.

Articolo 13 – Il Sistema delle tutele individuali

La CGIL e le sue strutture, al fine di realizzare un'efficace tutela dei diritti individuali degli iscritti e dei lavoratori, in attività o in pensione, nonché dei disoccupati e degli inoccupati, promuove la costituzione di specifiche strutture (Istituti, Enti, Società) per l'erogazione di servizi.
La CGIL considera la tutela e i servizi alla persona complementari alla rappresentanza collettiva del sindacato generale e, in questo contesto, la finalità della politica del Sistema delle tutele individuali della CGIL consiste nel contribuire, con pari dignità, alla realizzazione della strategia dei diritti e della solidarietà, ponendo al centro la dimensione della persona.
Il Sistema delle tutele individuali rappresenta una funzione strategica del sindacato generale e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione.
La qualità del servizio e della tutela espressa dal Sistema delle tutele individuali è il risultato di una politica di qualificazione delle competenze tecniche, professionali e gestionali di ciascun servizio, dell'integrazione fra gli stessi e di un utilizzo razionale ed efficiente dell'insieme delle risorse (umane, strumentali, logistiche e finanziarie) impiegate secondo il valore della trasparenza nell'intero complesso delle attività di tutela individuale, nel pieno rispetto delle normative di riferimento, dei vincoli legislativi e statutari esistenti.
Il Sistema delle tutele individuali, al di là delle specifiche articolazioni, opera in una dimensione unitaria fra Enti, Istituti e So-

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

cietà a tutti i livelli con l'obiettivo di raggiungere il massimo di integrazione e condivisione sulle scelte politiche, organizzative e formative.
L'esercizio dell'indirizzo e del controllo delle rispettive attività, nonché di altre decisioni relative alle proprie competenze, spettano al Comitato Direttivo nazionale della CGIL, ai Comitati Direttivi regionali e territoriali confederali.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO III
Organi della Confederazione

Articolo 14 – Organi della Confederazione

a) Sono organi deliberanti:
   - il Congresso confederale;
   - il Comitato Direttivo;
   - l'Assemblea Generale.

b) È organo esecutivo:
   - la Segreteria.

c) È organo di indirizzo programmatico:
   - la Commissione del Programma fondamentale.

d) Sono organi di controllo amministrativo:
   - il Collegio dei Sindaci Revisori;
   - il Collegio degli Ispettori.

e) È organo di giurisdizione disciplinare interna:
   - il Comitato di garanzia.

f) Sono organi di garanzia statutaria:
   - il Collegio statutario;
   - il Collegio di verifica.

Articolo 15 – Congresso confederale

Il Congresso è il massimo organo deliberante della CGIL. Esso viene convocato ogni quattro anni e ogni qualvolta la sua convocazione sia deliberata dal Comitato Direttivo o richiesta da almeno un decimo delle iscritte/iscritti.
Il Comitato Direttivo della CGIL decide, con la maggioranza dei 3/4 dei componenti, un apposito Regolamento per lo svolgimento dei Congressi garantendo l'attuazione dei principi di cui all'art. 6 del presente Statuto e le normative vincolanti, deliberate dal Comitato Direttivo stesso, in applicazione del medesimo articolo dello Statuto.
Nelle assemblee di base il dibattito è aperto a tutti i lavoratori, mentre la possibilità di votare e di essere eletti è riservata alle/agli iscritte/iscritti nelle modalità previste dal Regolamento congressuale.
Le norme per l'organizzazione dei Congressi ai vari livelli e per l'elezione dei delegati ai congressi nei successivi gradi sono di competenza – nel rispetto di quanto previsto al II comma del presente articolo – del massimo organo dirigente dell'istanza per la quale è indetto il Congresso. Tale organo deve anche stabilire il rapporto tra numero di iscritte/iscritti e numero dei delegati da eleggere.
Il Regolamento del Congresso CGIL si applica anche in caso di convocazione dei Congressi straordinari, fermo rimanendo quanto previsto nel comma precedente. Compiti del Congresso confederale sono:

a) definire gli orientamenti generali della CGIL che devono essere seguiti da tutte le organizzazioni confederate;
b) eleggere il Comitato Direttivo;
c) eleggere l'Assemblea Generale;
d) eleggere il Collegio dei Sindaci;

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

e) eleggere il Comitato di garanzia;
f) eleggere il Collegio statutario;
g) approvare il Codice Etico.

L'assemblea generale sarà composta:

- in un numero non superiore al doppio del CD di riferimento che ne fa parte;
- a maggioranza di delegati ed attivisti dei luoghi di lavoro e delle leghe SPI;
- con gli stessi criteri di rappresentanza e pluralismo previsti dallo Statuto per i Comitati Direttivi.

L'Assemblea Generale è titolare delle funzioni proprie di cui al successivo articolo 17.

Al solo Congresso compete deliberare sullo Statuto e sulle sue modifiche, sulle affiliazioni della CGIL alle organizzazioni internazionali o sulla revoca delle stesse, sullo scioglimento della CGIL.

Tali decisioni saranno valide solo se prese a maggioranza qualificata dei 3/4 dei voti degli aventi diritto.

Fra un Congresso e l'altro il potere di deliberazione sulle affiliazioni internazionali o sulla revoca delle stesse è affidato al Comitato Direttivo nazionale, che delibererà con la maggioranza dei 3/4 dei componenti.

Il Congresso delibera sull'ordine dei propri lavori e verifica i poteri dei delegati.

Articolo 16 – Comitato Direttivo della CGIL

Il Comitato Direttivo è il massimo organo deliberante della CGIL tra un Congresso e l'altro. Ad esso sono affidati i compiti di:

1) dirigere la Confederazione nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso confederale;
2) assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui la CGIL si articola;

COPIA RETE 3 CONSULTAZIONE

3) provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso confederale;
4) deliberare sulle percentuali di riparto della canalizzazione di competenza confederale.

Al solo Comitato Direttivo della CGIL nazionale è affidato, altresì, il compito di deliberare sulle piattaforme e sugli accordi interconfederali.

Allo stesso Comitato Direttivo è altresì affidato, in via esclusiva, il compito di deliberare, in apposite sessioni:

a) sulle materie rinviate dall'art. 6 del presente Statuto e sulle normative in materia di Regolamento del personale;
b) sull'applicazione di regole amministrative in conformità al d.lgs. 460/97;
c) sulle regole relative alla vita interna, ai comportamenti dei gruppi dirigenti, al funzionamento degli organi statutari;
d) sulla definizione di strutture di rappresentanza.

Ognuna di queste deliberazioni deve contenere le sanzioni in caso di mancato rispetto delle stesse.

Il Comitato Direttivo della CGIL nazionale stabilisce i settori d'iniziativa e di presenza nei quali operare con Enti, Istituti confederali, Società, Associazioni, Fondazioni. Ne decide la costituzione o la soppressione e, se del caso, lo Statuto, l'eventuale articolazione territoriale, la nomina degli organismi dirigenti e le modalità di coordinamento. La Presidenza o la Direzione degli Enti e Istituti confederali partecipano al Comitato Direttivo della CGIL; le stesse presentano annualmente al Comitato Direttivo della CGIL la relazione sull'attività svolta, ivi compresa la situazione economica e patrimoniale.

Il Comitato Direttivo, entro il mese di dicembre di ogni anno, approva il bilancio preventivo, presentato dalla Segreteria, riferito all'esercizio dell'anno successivo; entro il 30 giugno di ogni anno approva il bilancio consuntivo, relativo all'esercizio dell'anno precedente.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Spetta al solo Comitato Direttivo della CGIL nazionale, su proposta del/i Centro/i Regolatore/i competente/i, decidere, con maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti, lo scioglimento di tutti gli Organismi della Struttura interessata.
Ciò può avvenire nei casi in cui gli organi direttivi e/o quello esecutivo assumano e confermino posizioni e comportamenti che siano incompatibili con l'appartenenza alla CGIL, perché:

1) in contrasto con i principi e le norme fondamentali dello Statuto (e le normative conseguenti) o, analogamente, degli Statuti delle CGIL regionali e delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI;
2) in contrasto con le norme amministrative, compresi i ripetuti e immotivati deficit di bilancio;
3) rendono impossibile la corretta direzione della struttura, al punto da ledere l'immagine della Confederazione.

Il Comitato Direttivo nazionale nomina, quindi, un Commissario con i poteri dell'organismo disciolto che dovrà ristabilire le condizioni di una positiva direzione, e organizzare, entro sei mesi dalla nomina, il Congresso straordinario dell'organizzazione interessata. Nella delibera del Comitato Direttivo della CGIL dovranno essere indicate le motivazioni del provvedimento.
Spetta al Comitato Direttivo della CGIL nazionale definire norme di comportamento – per i casi di azioni sindacali che interessino più categorie o servizi essenziali di pubblica utilità – che garantiscano che le stesse siano decise d'intesa, nei rispettivi ambiti, con le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, le CGIL regionali, la CGIL nazionale e che si esercitino in un quadro di salvaguardia dell'utenza. Tali norme conterranno le relative sanzioni nel caso di non rispetto.
Il Comitato Direttivo della CGIL è eletto dal Congresso che fissa il numero dei suoi componenti. Le vacanze che si verificassero tra un Congresso e l'altro possono essere colmate da parte del-

CONSULTAZIONE

lo stesso organo direttivo, fino al massimo del 40% dei suoi componenti. Qualora ricorra una motivata necessità politica di allargamento del gruppo dirigente le cooptazioni possono essere decise fino ad un massimo di un decimo del numero fissato dal Congresso. Dal computo delle cooptazioni sono esclusi i segretari generali dei Centri Regolatori non facenti parte del CDN al momento della loro elezione.
Il Comitato Direttivo provvede alle sostituzioni di componenti, dimissionari o decaduti, del Comitato di garanzia, del Collegio statutario, del Collegio dei Sindaci nelle forme previste dal presente Statuto.
Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL si dota di un Regolamento atto a garantirne il corretto funzionamento ed eleggerà un Presidente o una Presidenza, fissandone la durata dell'incarico. Il Regolamento definirà altresì le modalità e i tempi per la decadenza dal Comitato Direttivo di coloro che ripetutamente non partecipino ai lavori senza darne giustificazione. Detto Regolamento si applica per tutti i Comitati Direttivi, nel caso in cui gli stessi non si dotassero di uno proprio.
Il Comitato Direttivo è convocato dalla Presidenza in accordo con la Segreteria confederale almeno una volta a trimestre e ogni qualvolta la sua convocazione sia richiesta secondo le modalità previste dal Regolamento.
Ogni componente del Comitato Direttivo ha il diritto di partecipare a qualsiasi Congresso o riunione delle organizzazioni confederali e di prendervi la parola.
Il Comitato Direttivo elegge la Commissione del Programma fondamentale e il suo Presidente.
Elegge, inoltre, gli Ispettori nazionali.
Il Comitato Direttivo può decidere l'elezione di un organismo con funzioni di direzione operativa, fissandone compiti e potere.
Il Comitato Direttivo può convocare assemblee con funzioni di

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

indirizzo politico (Conferenza di organizzazione, di programma, dei quadri e delegati, delle lavoratrici, ecc.) fissandone i criteri e le modalità di composizione e di partecipazione.
I Comitati Direttivi dello SPI, delle categorie nazionali e delle CGIL regionali deliberano gli adeguamenti al proprio statuto derivanti da eventuali modifiche allo Statuto della CGIL.
Il Comitato Direttivo, a maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti, delibera eventuali modifiche e/o integrazioni alle Delibere attuative dello Statuto.
Il Comitato Direttivo, a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti e previo parere obbligatorio delle strutture interessate, delibera sulla costituzione di nuove strutture verticali, sulla modifica dell'attribuzione dei settori merceologici alle singole strutture.
Delibera, altresì, sulla costituzione, anche in via sperimentale, di nuove strutture di rappresentanza, fissandone poteri e compiti, nonché le modalità di costruzione degli organismi dirigenti.
Il Comitato Direttivo delibera altresì la costituzione del Coordinamento del Sistema delle tutele individuali fissandone i compiti.
Il Comitato Direttivo delibera sulle modalità e forme di rapporto con l'associazionismo democratico e sulla doppia affiliazione con associazioni professionali.
Il trattamento del personale è normato dal Regolamento nazionale che viene approvato dal Comitato Direttivo nazionale della CGIL.
Il Comitato Direttivo approva il Regolamento sul trattamento dei dati personali per l'attuazione nella CGIL della normativa vigente in materia di protezione dei dati.
I Regolamenti si applicano in tutti i livelli dell'organizzazione e nel Sistema CGIL. Spetta ai Comitati Direttivi dei Centri regolatori decidere le specifiche modalità con le quali attuare le parti rinviate a tali livelli.
Le decisioni del Comitato Direttivo sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è pre-

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

vista dal presente Statuto la maggioranza qualificata degli aventi diritto che si esprime con le modalità decise dal Regolamento del Comitato Direttivo nazionale.
Qualora sia necessaria la maggioranza qualificata degli aventi diritto a voto palese, è possibile il voto certificato nelle modalità previste dal Regolamento del Comitato Direttivo nazionale.

Articolo 17 – Assemblea Generale della CGIL

L'Assemblea Generale elegge la sua Presidenza.
L'Assemblea Generale viene convocata dalla Presidenza in accordo con la Segreteria confederale.
L'Assemblea Generale elegge il Segretario generale e la Segreteria.
All'Assemblea Generale si applica il Regolamento del Comitato Direttivo.
L'Assemblea Generale viene convocata di norma una volta all'anno per:
1. discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività sindacale;
2. impostare le iniziative di portata generale;
3. verificare il complesso dell'attività sindacale.

Articolo 18 – Segreteria della CGIL

La Segreteria è l'organo che attua le decisioni del Comitato Direttivo e dell'Assemblea Generale e assicura la gestione continuativa della CGIL, assumendo la funzione di Centro regolatore.
Risponde della propria attività al Comitato Direttivo stesso. La Segreteria funziona e decide collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario generale o su richiesta di ¼ dei suoi componenti.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Ad ogni componente della Segreteria viene affidato un incarico operativo, da parte della stessa, su proposta del Segretario generale. Il componente della Segreteria risponde del suo operato all'organo esecutivo.
La Segreteria, su proposta del Segretario generale, può revocare, motivatamente, l'incarico operativo. Dell'incarico affidato ai singoli componenti o della revoca dello stesso deve essere data comunicazione tempestiva al Comitato Direttivo, in un'apposita riunione.
Nelle strutture dei Centri regolatori e nelle Camere del Lavoro metropolitane, su proposta del Segretario generale della struttura interessata, la Segreteria può, altresì, nominare fino a 2 vicesegretari generali con funzioni vicarie con il vincolo della presenza di entrambi i generi considerando a tal fine la figura del Segretario Generale e quella del/dei vice-segretario/i.
La Segreteria si dota di un Regolamento di funzionamento che normerà anche il proprio processo decisionale.
La Segreteria assicura, altresì, la direzione quotidiana delle attività confederali e mantiene un contatto permanente con le Federazioni o Sindacati nazionali, con le CGIL regionali, con le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, e con gli Enti e Istituti confederali, nonché con tutte le interlocuzioni politiche e sindacali esterne.
Essa delibera su tutte le questioni che rivestono carattere di urgenza.
La Segreteria provvede all'organizzazione e al funzionamento dei Dipartimenti, Uffici, Servizi della CGIL e le forme di utilizzo del web e ne coordina l'attività nei vari campi; nomina i funzionari confederali e i collaboratori tecnici; presenta al Comitato Direttivo, per l'approvazione, i bilanci preventivi e consuntivi, nonché le eventuali variazioni agli stessi, da sottoporre al Comitato

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Direttivo nel caso di spese o di impegni di particolare consistenza non previsti dai bilanci preventivi, per i quali dovrà essere data al Comitato Direttivo informazione preventiva al fine dell'assunzione della relativa delibera.
La rappresentanza legale della CGIL di fronte a terzi e in giudizio è attribuita:
a) al Segretario generale, con possibilità di delega come previsto al punto successivo;
b) ad altra persona, nominata con formale delibera della Segreteria confederale, per tutti i negozi giuridici di carattere amministrativo, fiscale, previdenziale, finanziario e della sicurezza del lavoro. Tale possibilità di delega riguarda gli aspetti gestionali delle materie indicate e le relative prerogative decisionali nei limiti fissati dalla stessa delibera. Con analoga delibera la Segreteria della CGIL può revocare in qualsiasi momento e senza preavviso tale nomina, provvedendo contestualmente alla formalizzazione di una nuova nomina. Di tali delibere viene formalmente informato il Comitato Direttivo.

In caso di impedimento o di assenza, la rappresentanza di cui al punto a) è affidata al Vicesegretario o, in assenza o per impedimento di questi, ad altro componente della Segreteria.
Il numero massimo dei componenti le segreterie delle strutture della CGIL viene definito dalla specifica delibera attuativa dello Statuto.

COPIA DELLA CONSULTAZIONE

Articolo 19 – La Commissione del Programma fondamentale

La Commissione del Programma fondamentale è organo di indirizzo programmatico.
Essa ha compiti di promozione e coordinamento della riflessio-

ne, dell'elaborazione e dell'aggiornamento del Programma fondamentale della CGIL.
Propone al Comitato Direttivo le modifiche che si rendono necessarie, fra un Congresso e l'altro, su singoli aspetti del Programma per le decisioni conseguenti.
Propone al Congresso, per l'approvazione, il documento di aggiornamento dell'insieme del Programma fondamentale.
La Commissione è convocata dal Presidente che ne dà comunicazione preventiva alla Segreteria.
Il Presidente ha compiti di coordinamento della Commissione, riferisce al Comitato Direttivo sui lavori della stessa e sulle proposte sulle quali il Comitato Direttivo stesso è chiamato a pronunciarsi.

Articolo 20 – Collegio dei Sindaci Revisori

Il Collegio dei Sindaci revisori è l'organo di controllo dell'attività amministrativa della CGIL.
Esso è composto da tre componenti effettivi e fino a tre supplenti, eletti a voto palese dal Congresso della struttura interessata.
Nei Centri regolatori e nelle Camere del Lavoro Metropolitane, uno dei componenti del Collegio dei Sindaci Revisori è un Revisore dei Conti iscritto all'Albo dei Revisori.
Nel caso in cui, per effetto di diminuzioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di supplenti si riducesse a uno, il Comitato Direttivo può provvedere a sostituzioni.
Per i Collegi dei Sindaci, i componenti eletti a farne parte, tenuto conto della delicatezza dei compiti e delle funzioni a cui vengono chiamati, devono rispondere a requisiti di specifica competenza, serietà ed esperienza e non devono avere responsabilità amministrative dirette nell'ambito dell'organizzazione.
Rispondono del loro operato davanti agli Organi giurisdizionali interni.

CGIL PER LA CONSULTAZIONE

Il Collegio dei Sindaci accompagna con una propria relazione il bilancio della struttura interessata, che invia ai Centri regolatori, controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili.
Il Collegio dei Sindaci consegna al Congresso una relazione complessiva sui bilanci per il periodo intercorrente dal Congresso precedente.
Il Collegio elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.
Il Presidente dei Sindaci revisori è invitato alle riunioni del Comitato Direttivo.
I Sindaci revisori fanno parte del Gruppo Nazionale dei revisori a tal fine costituito dalla CGIL nazionale e detenuto dal Collegio nazionale dei Sindaci. Il funzionamento del Collegio nazionale dei Sindaci è definito da un apposito Regolamento proposto dal Collegio, approvato dal CD nazionale della CGIL e valido per tutti i Collegi costituiti a norma dello Statuto.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 21 – Collegio degli Ispettori

Il Collegio degli Ispettori è costituito presso ogni Centro regolatore. Ogni collegio è composto dagli Ispettori eletti dai comitati direttivi dei rispettivi centri regolatori nella misura di 3 effettivi e di 2 supplenti nel caso delle istanze confederali e nella misura di 5 effettivi e tre supplenti nel caso delle istanze di categoria.
Sono scelti fra iscritte e iscritti CGIL che, avendo i requisiti di competenza necessari, non ricoprono incarichi o funzioni di direzione politica o di carattere amministrativo. Il Collegio degli Ispettori può avvalersi di competenze professionali esterne.
Gli Ispettori sono vincolati al massimo di riservatezza, nella fase istruttoria e fino alla relazione agli organismi competenti. La vio-

lazione di tale comportamento determina un'immediata verifica del Comitato Direttivo competente e l'eventuale ricorso al Collegio statutario della CGIL che si pronuncia in unica istanza.
Essi hanno compiti ispettivi riferiti:

a) alla regolare canalizzazione delle risorse;
b) alla corretta applicazione dei Regolamenti del personale;
c) alla correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Istituti confederali, Società, Associazioni e Fondazioni promosse dalle strutture di riferimento;
d) al mandato loro assegnato dai rispettivi Comitati Direttivi;
e) al controllo del rispetto di quanto previsto dal presente Statuto e dalle leggi dello Stato nella compilazione dei bilanci. Il controllo dei bilanci può riferirsi all'esercizio in corso o a quelli passati.

La loro attività si svolge con ispezioni programmate nel tempo. Si attivano altresì su esplicito mandato conferito dagli organismi dirigenti di proprio riferimento.
Rispondono del loro operato agli organi giurisdizionali interni.
Riferiscono i risultati delle ispezioni all'organismo di riferimento e a quello che ha conferito il mandato, oltreché, se del caso, al Collegio dei Sindaci di riferimento. Nel caso le ispezioni riguardino tematiche che coinvolgono più strutture comunicano il loro programma di attività preventivamente e riferiscono i risultati delle ispezioni ai Centri regolatori interessati.
L'attività degli Ispettori della CGIL nazionale si sviluppa nei confronti dei Centri regolatori e, su richiesta del Centro regolatore regionale, nei confronti delle Camere del Lavoro.
Qualora nell'esercizio delle funzioni di cui al IV^ cpv si ravvisino irregolarità, alla struttura sottoposta ad ispezione viene formalmente concesso dagli Ispettori un tempo entro il quale regolarizzare la/le anomalia/e, dandone informazione al/ai Centro/i regolatore/i di riferimento e alla Struttura che ha richiesto l'ispe-

CGIL NAZIONALE - CONSULTAZIONE

zione. Trascorso tale periodo, se la situazione non viene regolarizzata, il Collegio degli Ispettori è tenuto a riferire immediatamente al Comitato Direttivo della struttura interessata ed al/ai Centro/i Regolatore/i di riferimento. Nei successivi dieci giorni, il/i Centro/i Regolatore/i, sentita la Segreteria della struttura interessata, e d'intesa con il Centro Regolatore nazionale, propone/propongono al Comitato Direttivo della struttura interessata l'approvazione di una delibera che contenga le soluzioni delle problematiche emerse. Il Comitato Direttivo della Struttura interessata dovrà discutere la delibera nella prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni. Se del caso, il/i Centro/i Regolatore/i competente/i dispone/dispongono la sospensione cautelare del Segretario Generale o della persona delegata o della struttura esecutiva.

Entro cinque giorni dall'adozione del provvedimento di sospensione cautelare, il/gli interessato/i ha/hanno facoltà di ricorrere al Comitato nazionale di Garanzia che si pronuncia, con provvedimento d'urgenza ed in unica istanza, sul provvedimento di sospensione, deliberandone la conferma o l'annullamento.

A fronte di conferma del provvedimento di sospensione cautelare, il Segretario generale o la persona delegata o i componenti della struttura esecutiva devono essere deferiti al competente Comitato Interregionale di Garanzia. Tutto l'iter di competenza degli Organi di Garanzia deve avvenire con procedura d'urgenza.

Il/I Centro/i Regolatore/i garantisce/ono il governo della struttura sino a conclusione dell'iter di competenza degli Organi di garanzia, provvedendo a sanare l'irregolarità rilevata dagli Ispettori.

Le modalità di procedura e di funzionamento degli Ispettori sono determinate da un apposito Regolamento, valido per tutti i livelli, proposto dal Collegio nazionale ed approvato dal Comitato Direttivo della CGIL.

COPIA DI LAVORO CONSULTAZIONE

Il Coordinatore degli Ispettori è invitato alle riunioni del Comitato Direttivo.

Articolo 22 – Comitato nazionale di garanzia

Il Comitato nazionale di garanzia è l'organo di giurisdizione interna della CGIL.
È eletto a voto palese dal Congresso confederale a maggioranza qualificata di almeno il 75% dei votanti, tra le iscritte/iscritti con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con riconosciuti prestigio, autonomia e competenza.
Il Comitato nazionale di garanzia è composto da nove componenti effettivi, tra i quali uno con specifiche e riconosciute competenze in materia giurisprudenziale, e cinque supplenti. Svolge le seguenti funzioni di seconda ed ultima istanza:

- verifica la correttezza formale delle procedure;
- valuta la congruità del pronunciamento di prima istanza; in caso di valutazione negativa, con delibera motivata, annulla il procedimento e ne dispone il rinvio ad altro Comitato interregionale, secondo i criteri di cui al regolamento nazionale dei Comitati di Garanzia;
- valuta le argomentazioni addotte dal/dai ricorrente/i ed eventuali nuovi atti e/o fatti intervenuti o portati a conoscenza dal/dai ricorrente/i non esaminati dal pronunciamento di prima istanza ed eventualmente e solo in questo caso provvede a nuovi atti istruttori. Qualora i nuovi atti istruttori evidenzino comportamenti passibili di sanzione da parte di iscritti/e non oggetto del procedimento in corso, il Comitato nazionale di garanzia delibera la trasmissione degli atti al competente Comitato interregionale di garanzia per l'apertura di una nuova inchiesta, dandone tempestiva comunicazione, oltre alla/e persona/e interessata/e, al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i.

CGIL PER LA CONSULTAZIONE

Al fine di garantire sempre il numero di nove componenti effettivi, se, per effetto di dimissioni o decadenze, il numero dei supplenti si riducesse a due, il Comitato Direttivo – a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti – provvede alle sostituzioni.
Ogni componente del Comitato è vincolato al massimo di riservatezza, tranne che successivamente alle delibere approvate e relativamente al solo contenuto delle delibere stesse.
Nel Comitato di garanzia il soggetto cui compete l'istruttoria non può far parte del collegio giudicante.
Analogamente sono incompatibili con la fase istruttoria e quella giudicante i componenti degli esecutivi delle strutture interessate e del/i Centro/i Regolatore/i di riferimento.
Ogni intervento tendente a condizionare l'operato e il giudizio del Comitato nazionale di garanzia o dei Comitati interregionali di garanzia, esercitato sia sull'intero Comitato che sui singoli componenti, è considerato violazione grave e lesiva dell'autonomia e dell'indipendenza di questa funzione. Esso comporta obbligatoriamente l'attivazione di un'indagine specifica promossa direttamente dal Collegio Statutario, al cui esito segue la relativa pronuncia.
Il Comitato elegge nel proprio seno un Presidente cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Comitato stesso.
Il Presidente del Comitato nazionale di Garanzia è invitato alle riunioni del Comitato Direttivo nazionale della CGIL.

COMMISSIONE STATUTO

Articolo 23 – Collegio statutario

Il Collegio statutario è l'organo di garanzia e interpretazione statutaria, di controllo sulle procedure e gli atti degli organismi e strutture della CGIL.
È composto da cinque componenti effettivi e altrettanti supplenti

– invitati permanenti – con funzione di surroga dei componenti effettivi assenti.
È eletto a voto palese dal Congresso confederale a maggioranza qualificata di almeno i 3/4 dei votanti, tra le/gli iscritte/i con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con un riconosciuto prestigio, autonomia e competenza.
Nel caso in cui, per effetto di dimissioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di supplenti si riducesse a tre, il Comitato Direttivo provvede alle sostituzioni o integrazioni, con voto a maggioranza dei 3/4 dei votanti.
Il Collegio elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.
I componenti effettivi del Collegio statutario sono invitati alle riunioni del Comitato Direttivo nazionale della CGIL.

TITOLO IV
Dell'amministrazione

Articolo 24 – Contributi sindacali e solidarietà

La CGIL, in quanto libera associazione, realizza la propria autonomia finanziaria mediante la contribuzione delle iscritte e degli iscritti che sottoscrivono volontariamente una delega o corrispettivo atto certificatorio.
La contribuzione delle iscritte e degli iscritti avviene con la tessera, con la firma da parte delle/gli iscritte/i della delega per la trattenuta delle quote sindacali sulla retribuzione, con la contribuzione mensile, con sottoscrizioni autorizzate di volta in volta dagli organi dirigenti delle strutture CGIL che ne hanno la facoltà, con contributi volontari di singoli lavoratori. Sono lecite altre

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

forme di sostegno, purché mantengano la caratteristica della volontarietà, siano espressamente finalizzate oltre che regolamentate e vengano iscritte a bilancio nella voce entrate con specifica segnalazione e destinazione.
L'utilizzo dei proventi derivanti dalla prestazione di servizi è regolato dal Comitato Direttivo della CGIL.
La contribuzione sindacale è stabilita secondo le quantità e le modalità decise dal Comitato Direttivo della CGIL. La quota tessera e i contributi sindacali sono intrasmissibili e non danno luogo ad alcuna rivalutazione.
Le contribuzioni versate dai lavoratori e dai pensionati a seguito dell'iscrizione, a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi denominazione, sono patrimonio collettivo di tutta la CGIL e sono vincolate alla normativa generale sui finanziamenti e sui riparti.
I riparti devono essere effettuati in modo automatico, con cadenza mensile, garantendo la regolarità di finanziamento a tutte le strutture mediante il metodo della canalizzazione.
Non è ammessa per alcuna struttura la possibilità di utilizzare percentuali di riparto spettanti ad altre strutture.
La normativa generale, valevole indistintamente per tutte le istanze, sul finanziamento e sui riparti è stabilita dal Comitato Direttivo nazionale della CGIL. Le CGIL regionali, le Federazioni o Sindacati di categoria e lo SPI decidono nei loro Comitati Direttivi i criteri di riparto conseguenti alla deliberazione del CD della CGIL nazionale.
La CGIL e tutte le sue strutture non possono distribuire agli associati, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, riserve o capitale, durante la vita dell'associazione salvo diverse disposizioni legislative.
In caso di scioglimento di una struttura della CGIL, il patrimonio, salvo diversa destinazione imposta dalla legge, sarà attribuito ad altra istanza della CGIL designata dal Centro regolatore

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

competente sentito l'organismo di controllo previsto dall'art. 3, c. 190, della legge 662/96.
In caso di scioglimento della CGIL nazionale, il suo patrimonio, salvo diversa destinazione imposta dalla legge, sarà devoluto in base a quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. 460/97.

Articolo 25 – Attività amministrativa

L'attività amministrativa della CGIL deve basarsi su una politica dei costi e dei ricavi correlati alle esigenze e alla sostenibilità economica di ciascuna struttura; sulla regolare tenuta contabile, tecnicamente corretta e documentata, impostata su criteri di legittimità, di responsabilità, di chiarezza e trasparenza.
A questo fine devono essere osservate le seguenti norme:

a) predisposizione annuale, da parte delle Segreterie, attraverso l'applicazione del modello di «Piano unico dei conti» in conformità al d.lgs. 460/97, del Bilancio preventivo e del Bilancio consuntivo, composto da Stato patrimoniale, Conto economico, Relazione illustrativa del Bilancio e dal rendiconto delle spese sostenute per l'INCA;
b) approvazione da parte del Comitato Direttivo di ogni struttura del Bilancio consuntivo, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, e del Bilancio preventivo, entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
c) per tutti i Centri Regolatori è fatto obbligo, in sede di discussione ed approvazione del bilancio preventivo o di quello consuntivo, di illustrare il bilancio aggregato di propria competenza;
d) tenuta a disposizione da parte di ogni struttura della contabilità e della relativa documentazione per il Collegio dei Sindaci

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

revisori, per il Collegio degli Ispettori, per l'organismo dirigente della struttura interessata e delle strutture di livello superiore che hanno la facoltà di esercitare il controllo amministrativo;

e) previsione ad ogni sostituzione di Segretari generali di un formale e documentato passaggio delle consegne, certificato dal Collegio degli Ispettori di riferimento, da presentare al Comitato Direttivo e del quale va data copia al/ai Centro/i regolatore/i di riferimento; la violazione di tale regola, anche a seguito di successiva verifica di veridicità della documentazione, comporta l'attivazione delle procedure disciplinari da parte dei Comitati di garanzia preposti.
f) inserimento dell'attività amministrativa dei Comitati degli iscritti, dei Comitati interaziendali e di altri organismi da individuare in modo specifico in quella delle strutture di livello superiore con l'ausilio di uno specifico Regolamento finanziario approvato dal Comitato Direttivo della CGIL nazionale;
g) pubblicizzazione annuale dei Bilanci consuntivi e preventivi, mediante mezzi di comunicazione idonei, fra le/gli iscritte/i alle rispettive strutture;
h) pubblicizzazione dei bilanci consuntivi nei siti web delle strutture;
i) tutte le Strutture sono tenute a pubblicare sul proprio sito web il Regolamento del personale e le relative tabelle stipendiali.

Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL approva, con la maggioranza dei 2/3, una Delibera Regolamentare relativa alle materie della gestione economica e dell'amministrazione prevedendo, altresì, la definizione di regole che rendano vincolante l'assunzione di politiche di rientro nel pareggio dei bilanci, in attuazione del primo periodo del presente articolo.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 26 – Autonomia giuridica e amministrativa

La CGIL nazionale, le CGIL regionali, le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, e le Federazioni o Sindacati di categoria ai livelli nazionali, regionali, territoriali, gli Enti e Istituti confederali sono associazioni giuridicamente e amministrativamente autonome e, pertanto, strutture diverse non rispondono delle obbligazioni assunte da qualsiasi organizzazione, ad esse aderente, salvo quanto stabilito diversamente dai singoli Statuti in virtù di norme di legge.
Tutte le strutture sono tenute ad operare per raggiungere il massimo di condivisione ed integrazione sul versante tecnico, informatico, editoriale, gestionale e della comunicazione per migliorare l'attività e favorire una ottimale gestione delle risorse.
A fronte di eventuali decisioni amministrative, prese da singoli dirigenti, in contrasto con decisioni assunte da organismi dirigenti che comportino oneri alle strutture dirette, la CGIL e le sue strutture si rivarranno, nelle forme e nelle modalità consentite dalle leggi vigenti, sui responsabili di tali decisioni arbitrarie.
L'accordo di cui all'art. 26, paragrafo 1 del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati dell'Unione Europea (Regolamento UE 2016/679) è adottato dai Centri Regolatori, anche per conto delle altre associazioni confederali.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO V
Della giurisdizione interna

Articolo 27 – Sanzioni disciplinari

È passibile di sanzioni disciplinari l'iscritta o l'iscritto il cui comportamento risulti contrario ai principi di democrazia e di garan-

zia di altre/altri iscritte/iscritti o risulti lesivo per la CGIL o configuri violazione di principi e norme dello Statuto.
Le eventuali sanzioni relative a violazioni delle materie attinenti il rapporto di lavoro sono definite nel Regolamento del personale della CGIL.
Gli addebiti mossi ai comportamenti dei singoli iscritti, ad eccezione di quelli relativi ai casi di violenza e molestie sessuali – per i quali non esiste termine per la segnalazione – vanno segnalati entro 6 mesi dalla loro avvenuta conoscenza in prima istanza avanti ai Comitati di Garanzia Interregionali competenti.
Le infrazioni di carattere amministrativo sono comunque assunte dai Comitati di Garanzia interregionali che sono tenuti a valutare ed eventualmente sanzionare eventuali omissioni o ritardi nella loro segnalazione.
Le sanzioni applicabili, in ordine di gravità, sono le seguenti:

a) biasimo scritto;
b) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea Generale o di funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/e carica/he sindacale/i ricoperta/e sino a tre mesi;
c) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea generale o funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/e carica/he sindacale/i ricoperta/e da tre a dodici mesi;
d) sospensione da tre a dodici mesi dall'esercizio delle facoltà d'iscritta/o;
e) espulsione dall'organizzazione; l'eventuale richiesta di reiscrizione da parte dell'espulso/a non potrà essere esaminata prima che trascorrano tre anni e sarà decisa dalla struttura cui perviene la richiesta, previo parere vincolante del Centro Regolatore nazionale.

Tali sanzioni vengono irrogate, secondo il principio di ragionevolezza, gradualità, proporzionalità e personalità in relazione al tipo e alla gravità dell'infrazione, per comportamenti:

CGIL DOC. CONSULTIVO

1. incompatibili con i principi fondamentali dello Statuto, delle relative Delibere e dei regolamenti, del Codice Etico, nonché delle regole in esso precisate;
2. contrari alle corrette norme di leale comportamento nell'organizzazione; la violazione, in particolare, delle norme elettorali comporta la decadenza dagli incarichi sindacali di carattere elettivo e la ineleggibilità per almeno due anni a qualunque incarico;
3. molestie, ricatti sessuali, mobbing, stalking;
4. condanna per reati dolosi, esclusi in ogni caso quelli di opinione;
5. atti affaristici o di collusione con la controparte.

Per quanto riguarda irregolarità amministrative, la non corretta attuazione di quanto al Titolo IV^ del presente Statuto comporta l'attivazione delle procedure disciplinari oltre che la eventuale diretta rivalsa sul dirigente e/o sul funzionario responsabile.

Nel caso di irregolarità amministrativa che comporti la sottrazione di risorse e/o beni dell'Organizzazione, è fatto obbligo alla Segreteria della Struttura interessata di procedere – per via transattiva o giudiziaria – ai fini del recupero di quanto sottratto. Nel caso di attivazione di una soluzione transattiva, essa dovrà essere approvata dal/i Centro/i Regolatore/i competente/i.

Nei casi di particolare gravità derivanti da sottoposizione a procedimenti penali, con esclusione dei reati di opinione e, comunque, nei casi di provvedimenti restrittivi della libertà della persona, la Segreteria del Centro regolatore di riferimento (o di quello superiore se il caso si riferisce ad un Centro regolatore) può sospendere cautelativamente l'iscritto dalla carica ricoperta o dall'esercizio delle facoltà di iscritto, per il tempo strettamente necessario all'inchiesta, alla decisione di prima istanza e all'esame dell'eventuale ricorso.

Il Comitato Direttivo del Centro regolatore di riferimento dovrà,

COPIA PER CONSULTAZIONE

nella sua prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni, pena l'inefficacia del provvedimento, ratificare tale decisione. Sono fatte salve la continuità delle prestazioni retributive e previdenziali secondo le modalità previste dal Regolamento del personale.
La sospensione cautelativa non costituisce sanzione disciplinare.
È facoltà dell'iscritto oggetto di tale provvedimento richiedere l'attivazione del Comitato di garanzia competente che deciderà in unico grado. Il provvedimento di sospensione cautelare cessa con le decisioni del Comitato stesso, qualora non venga confermato.
Nel corso del procedimento disciplinare, il Comitato di Garanzia, in relazione alla natura dei fatti evidenziati ed alla carica esecutiva ricoperta dall'iscritto/a sottoposto/a al procedimento stesso, può chiedere allo/a stesso/a che si sospenda cautelativamente dall'incarico ricoperto per la durata della stessa procedura.
Parimenti, il Comitato di Garanzia – nel caso di violazioni di carattere amministrativo sanzionate con il provvedimento di sospensione dalla carica sindacale ricoperta o dalla facoltà di iscritto/a da tre a dodici mesi – richiede al/ai centro/i regolatore/i competente/i di disporre in via cautelare la sospensione dell'interessato/a da ogni competenza di carattere amministrativo, attribuendola ad altro/a dirigente.
Resta fermo quanto previsto dall'art. 21 del presente Statuto.
Nei casi più gravi, sanzionati come al punto e) del I comma, a tutela dell'organizzazione la sanzione è immediatamente esecutiva, fatta salva la procedura di garanzia da parte del sanzionato.
I materiali raccolti in sede di procedimento disciplinare sono utilizzabili anche ai fini di eventuali provvedimenti che le strutture possono assumere nella loro funzione di «datori di lavoro».
Le strutture che vengono a conoscenza di fatti penalmente il-

LA PUBBLICA CONSULTAZIONE

leciti sono tenute a darne immediata comunicazione all'autorità giudiziaria, fermo rimanendo l'avvio del procedimento disciplinare. I procedimenti disciplinari non sostituiscono il diritto ad eventuali azioni civili per il risarcimento dei danni subiti dall'organizzazione. Il patteggiamento nei procedimenti penali davanti all'autorità giudiziaria non è preclusivo dell'esercizio di responsabilità anche patrimoniali nei confronti dell'organizzazione.
È costituito l'Albo delle delibere assunte dai Comitati di Garanzia, a partire da quelle assunte dal Comitato di garanzia Nazionale, sul quale verranno pubblicate le delibere assunte, a cura dei Presidenti degli stessi Comitati nel rispetto della privacy. I Presidenti dei Comitati potranno accedere a tale Albo, mettendo a disposizione dei Comitati stessi le deliberazioni pubblicate.

CGIL PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 28 – Comitati di garanzia interregionali

I Comitati di garanzia costituiscono la struttura di giurisdizione disciplinare interna cui è demandato il potere di inchiesta e di sanzione, in base al precedente articolo, nei riguardi delle/gli iscritte/i alla CGIL.
Qualora l'inchiesta evidenzi comportamenti passibili di sanzione da parte di iscritti/e non oggetto del procedimento in corso, il Comitato interregionale di garanzia delibera l'apertura di una nuova inchiesta, dandone tempestiva comunicazione, oltre alla/e persona/e interessata/e, al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i.
Ogni iscritto/a ha diritto a due livelli di giudizio.
I Comitati di garanzia interregionali sono composti da nove componenti effettivi e cinque supplenti; scelti tra le iscritte/iscritti con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con riconosciuti prestigio, autonomia e competenza, sono eletti dal Congresso nazionale della CGIL, con voto a maggioranza qualificata del 75% dei votanti, che ne fissa l'articolazione, nonché

la composizione sulla base delle norme di cui all'art. 22 del presente Statuto, nel rispetto del principio della non sovrapposizione tra la provenienza territoriale del componente e l'ambito territoriale di competenza del Comitato.
Al fine di garantire sempre il numero di nove componenti effettivi, se, per effetto di dimissioni o decadenze, il numero dei supplenti si riducesse a due, il Comitato Direttivo – a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti – provvede alle sostituzioni.
I Presidenti devono essere scelti tra dirigenti che ricoprano incarichi nazionali da almeno quattro anni.
Le decisioni sulle competenze in sede plenaria sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti presenti. Le procedure sui provvedimenti disciplinari e sul funzionamento interno dei Comitati di garanzia sono determinate da un apposito Regolamento proposto dal Comitato di garanzia nazionale ed approvato dal Comitato Direttivo della CGIL.
Il Comitato di garanzia competente, in prima istanza di giudizio, per i componenti dei Comitati Direttivi nazionali della CGIL, delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale che ricoprono esclusivamente incarichi a livello nazionale, è quello interregionale del centro.
Qualora ricorsi presentati ai Comitati di garanzia interregionali contengano anche atti o fatti che riguardino dirigenti sindacali che svolgano la loro funzione esclusiva presso il centro confederale o presso una Categoria nazionale, il ricorso sarà esaminato in prima istanza solo dal Comitato di garanzia interregionale del Centro Italia.
Con tempi e modalità definite in sede di Regolamento dei Comitati di garanzia, possono essere avviate procedure di conciliazione nei casi di minore rilevanza e gravità che non riguardino le decisioni regolarmente assunte dagli organismi o la violazione delle norme regolamentari.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

La procedura di cui sopra viene richiesta dal Presidente del Comitato di garanzia interregionale che ne informa il Comitato stesso. Il tentativo di conciliazione viene affidato dal Presidente al Centro regolatore competente che ne riferisce l'esito.
In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione e di conferma dell'istanza al Comitato di garanzia, si attiva la procedura di cui all'art. 27 dello Statuto.
I Presidenti dei Comitati di garanzia interregionali sono invitati alle riunioni del Comitato Direttivo nazionale della CGIL.

Articolo 29 – Collegi di verifica

Il Collegio di verifica è costituito nelle CGIL regionali e nelle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e nello SPI nazionale. Comprende cinque componenti e altrettanti supplenti con funzioni di surroga degli assenti.
È eletto a voto palese dal Congresso della CGIL regionale, delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale a maggioranza qualificata del 75% dei votanti, tra le iscritte/iscritti con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con riconosciuto prestigio, autonomia e indipendenza.
Nel caso in cui, per effetto di dimissioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di supplenti si riducesse a tre, il Comitato Direttivo competente può provvedere a sostituzioni, con voto a maggioranza del 75% dei votanti.
Il Collegio di verifica, su richiesta di uno o più iscritte/i o di una struttura, svolge indagini e controlli sulle procedure, e sugli atti dei vari organismi, in relazione alla loro rispondenza alle norme statutarie e regolamentari e alle decisioni regolarmente assunte dagli organi della CGIL, con possibilità di esprimere parere vincolante e, nei casi più gravi, di annullare totalmente o parzialmente atti giudicati irregolari.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Gli addebiti mossi alle procedure ed agli atti dei vari organismi, sono assunti dai Collegi di verifica competenti se formalmente segnalati entro sei mesi dalla loro avvenuta conoscenza. Ciò ad eccezione delle infrazioni di carattere amministrativo.

Qualora l'annullamento totale o parziale degli atti fosse determinato da un comportamento contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altri/altre iscritti/e o che risulti lesivo per l'organizzazione, il Collegio di verifica trasmette gli atti e le proprie deliberazioni al Comitato di garanzia di riferimento, per quanto di competenza.

Il Collegio di verifica presso le CGIL regionali ha giurisdizione sull'attività delle strutture confederali di livello inferiore, compresi i Comitati degli iscritti.

Il Collegio di verifica delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale ha giurisdizione sull'attività delle strutture categoriali di livello inferiore.

Contro le decisioni dei Collegi di verifica delle CGIL regionali e delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale è possibile il ricorso, in seconda e ultima istanza, al Collegio statutario della CGIL nazionale.

Le decisioni del Collegio di verifica sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.

Le modalità di procedura e funzionamento interno dei Collegi di verifica sono determinate da un apposito Regolamento tipo predisposto dal Collegio statutario ed approvato dal Comitato Direttivo della CGIL.

Il Collegio elegge nel proprio seno una Presidenza.

I componenti effettivi dei Collegi di verifica sono invitati al Comitato Direttivo della struttura corrispondente.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 30 – Collegio statutario nazionale

Il Collegio statutario nazionale ha potere di verifica esclusiva sull'attività delle strutture delle CGIL regionali, delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria, dello SPI nazionale e della CGIL nazionale.
Il Collegio Statutario Nazionale è eletto dal Congresso con voto a maggioranza qualificata del 75% dei votanti.
Nel caso di annullamento totale o parziale degli atti determinato da un comportamento contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altri/altre iscritti/e o che risulti lesivo per l'organizzazione, il Collegio statutario nazionale trasmette gli atti e le proprie deliberazioni al Comitato di garanzia di riferimento, per quanto di competenza.
Al Collegio statutario della CGIL nazionale è attribuita in via esclusiva la potestà di interpretazione delle norme statutarie e regolamentari e la verifica della conformità degli statuti e regolamenti delle CGIL regionali, delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale, con i principi e le norme generali del presente Statuto.
Il Collegio statutario della CGIL nazionale ha potestà esclusiva di giudizio, in unica istanza, e di sanzione nei confronti delle/i componenti dei Comitati di garanzia e dei Collegi di verifica delle diverse istanze, limitatamente a segnalazioni relative a comportamenti riguardanti le specifiche attività dei Comitati e Collegi.
Le decisioni del Collegio statutario nazionale sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.
Le sue modalità di procedura e funzionamento interno sono determinate da un apposito regolamento proposto dal Collegio stesso ed approvato dal Comitato Direttivo della CGIL.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Delibere attuative dello Statuto

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 1
Pluralismo e unità della CGIL

TITOLO I
Principi

1.1 Il pluralismo politico, sociale, culturale, etnico ed il valore della differenza di genere sono assunti come ricchezza fondamentale di un sindacato generale dei diritti e della solidarietà quale vuole essere la CGIL.
La sua unità ed autonomia rappresentano i pilastri della sua vita interna, ne sanciscono il modo di essere, ne determinano vincoli individuali e collettivi e consentono il pieno sviluppo della sua vita democratica.
1.1.1 L'esperienza delle componenti di partito e delle correnti, intese come aggregazioni organizzate che tendono a limitare la sovranità politica ed organizzativa della CGIL e dei propri organismi, è conclusa ed irripetibile.
1.1.2 La vita democratica della CGIL è fondata sul pieno riconoscimento ad ogni iscritto/a della possibilità di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato, di manifestare liberamente il proprio pensiero ed il proprio diritto di proposta e di critica, anche attraverso la concertazione di iniziative, ferme restando l'esclusiva titolarità e le specifiche competenze degli organi dirigenti come definite dallo Statuto.

COPIA NON CONSULTAZIONE

TITOLO II
Le mozioni congressuali

1.2 L'articolazione per mozioni congressuali della CGIL è una modalità possibile per la definizione delle scelte congressuali

per la formazione degli organismi dirigenti nella stessa sede congressuale.

1.2.1 Le mozioni congressuali rappresentano un fattore importante, seppur non esclusivo, della dialettica e della democrazia interne.

In questo senso, su di esse, oltreché sui singoli dirigenti, pesa la responsabilità di garantire che dialettica e democrazia non mettano mai in discussione l'unità e l'autonomia della Confederazione e di evitare il riprodursi surrettizio della logica e della prassi delle correnti.

1.2.2 Nel caso di Congressi organizzati su più mozioni o con diverso schema, nello specifico Regolamento dovranno essere individuate le norme per lo svolgimento con le quali regolare la presenza delle mozioni, o delle altre modalità individuate, nel rapporto con gli iscritti, ferme restando le regole e le specifiche norme statutarie.

1.2.3 Le mozioni congressuali, rappresentando una delle possibili modalità democratiche di svolgimento del dibattito congressuale, si esauriscono con la conclusione dei lavori congressuali.

TITOLO III
Le Aree programmatiche congressuali

1.3 Nel corso della prima seduta del Comitato Direttivo eletto dal Congresso nazionale, e comunque entro due mesi dalla conclusione del Congresso nazionale, la/e mozione/i congressuale/i di minoranza potranno essere eventualmente confermate specificandone le caratteristiche.

Esse assumeranno la denominazione di «Aree programmatiche congressuali».

Con la presentazione al Direttivo nazionale, le «Aree program-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

matiche congressuali» si intendono costituite in tutta l'organizzazione.
Gli appartenenti alla/e minoranza/e congressuale/i che non intendono aderire alle «Aree programmatiche congressuali» presentano la loro dichiarazione di non adesione negli organismi di appartenenza.
1.3.1 Alle «Aree programmatiche congressuali» e alle minoranze di cui sopra sono consentiti:
a) la piena agibilità delle sedi sindacali o, in casi eccezionali, di sedi convegnistiche diverse;
b) l'utilizzo degli strumenti interni di informazione;
c) l'accesso agli strumenti di informazione che implichi costi aggiuntivi, nelle modalità stabilite dalle Segreterie, compatibilmente con i vincoli finanziari;
d) il diritto di proposta per le sostituzioni negli organismi dirigenti inerenti alla propria area di riferimento.
1.3.2 Le iniziative interne ed esterne delle «Aree programmati che congressuali» dovranno preventivamente essere concordate con la Segreteria di riferimento, ai fini delle compatibilità finanziarie.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO IV
Governo unitario, maggioranza/opposizione

1.4 L'opzione del governo unitario rappresenta una giusta e necessaria scelta per un'organizzazione sindacale che quotidianamente deve garantire rappresentanza e tutela di milioni di lavoratori/trici, pensionati/e, iscritti/e.
Essa si realizza attraverso la condivisione esplicita della Dichiarazione programmatica presentata dal Segretario generale al momento della sua elezione che avverrà con le modalità di cui alla Delibera n. 6.

La condivisione della Dichiarazione programmatica può comportare l'assunzione di incarichi esecutivi da parte dell'«Area programmatica congressuale» attraverso l'esercizio del diritto di proposta.
Analogamente, si procede per la/e minoranza/e congressuale/i che non si riconosce/ono nell'«Area programmatica congressuale».
1.4.1 Quando l'opzione del governo unitario non sia realizzabile, si determina una vera e propria situazione di governo e opposizione con la conseguente necessità di garantire, contemporaneamente, la piena legittimità della maggioranza a governare la struttura e, mediante le regole sotto riportate, all'opposizione la funzione di elaborazione propositiva e di controllo gestionario.
1.4.2 La condizione di maggioranza/opposizione si può produrre anche a fronte della rottura del programma di lavoro unitario – attraverso la dichiarazione del Segretario generale o la formalizzazione da parte della/e minoranza/e – che stava alla base della scelta del governo unitario, con le relative dimissioni del/i rappresentante/i della/e minoranza/e in Segreteria.
1.4.3 Oltre a quanto previsto al precedente punto 1.3.1, all'opposizione è garantito:
1) la definizione di sedi sistematiche di informazione da parte della Segreteria interessata sull'attività corrente;
2) la presenza di un rappresentante nella Presidenza del Comitato Direttivo;
3) l'inserimento – qualora non previsto congressualmente – nel Collegio dei sindaci revisori di un rappresentante al quale viene riconosciuta la possibilità di promuovere, anche autonomamente, l'attività di verifica e di controllo del Collegio, fermi restando i poteri e le prerogative dell'organo di controllo amministrativo in quanto tale.

1.4.4 Le regole, aggiuntive e vincolanti, di cui al punto 1.4.3,

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

normano il rapporto governo-opposizione a fronte di una dimensione quantitativa di quest'ultima di almeno il 10% del Comitato Direttivo di riferimento.

TITOLO V
Nuove aggregazioni programmatiche

1.5 Nel caso in cui, tra un Congresso e l'altro, si producessero, in forma collettiva, formali divisioni nella maggioranza o nella/e minoranza/e congressuali, con la formazione di «Nuove aggregazioni programmatiche», occorre ufficializzarle formalmente negli organismi dirigenti nei quali si verificano con la presentazione di un documento programmatico che ne definisca le caratteristiche.
1.5.1 Il Segretario generale relazionerà al Comitato Direttivo di riferimento sulla nuova situazione e sulle eventuali conseguenze.
1.5.2 Alle «Nuove aggregazioni programmatiche» così costituite sono consentite – limitatamente all'agibilità delle sedi sindacali, all'utilizzo e all'accesso agli strumenti di informazione – le stesse regole previste al punto 1.3.1 per le «Aree programmatiche congressuali».

TITOLO VI
Proposte sugli organismi dirigenti

1.6 Le proposte di sostituzione, negli organismi dirigenti, sono presentate dal Segretario generale. Nel caso di governo unitario, tali proposte dovranno essere rispettose del pluralismo esistente tra le aree programmatiche, nelle aree stesse, tra le aree e le minoranze, tra le minoranze congressuali e nelle minoranze stesse.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO VII
Utilizzo dei loghi e dei simboli

1.7 Non è consentito l'utilizzo di simboli di riconoscimento delle «Aree programmatiche congressuali», della/e minoranza/e congressuale/i, delle «Nuove aggregazioni programmatiche».
1.7.1 L'utilizzo dei diversi loghi e simboli delle strutture della CGIL è consentito esclusivamente alle Segreterie delle strutture stesse.

TITOLO VIII
Ricorsi

1.8 Organi competenti, nel caso di ricorso relativamente ai commi 1.1.1, 1.4.3 e 1.4.4, sono il Collegio di verifica competente o il Collegio Statutario nazionale.
Organo competente, nel caso di ricorso relativamente ai commi 1.1.2, 1.5.2, 1.7. e 1.7.1, è il Comitato di garanzia di riferimento.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 2
Norma antidiscriminatoria

TITOLO I
Principi

2.1 La norma antidiscriminatoria ha carattere vincolante per l'intera organizzazione.
Il Segretario generale di ogni struttura ha la responsabilità della sua piena applicazione.
2.1.1 L'applicazione parziale o la non applicazione della norma determina una violazione statutaria.
2.1.2 La norma antidiscriminatoria trova attuazione anche attraverso lo strumento dello scorrimento delle liste che vengono presentate per l'elezione degli organismi.
2.1.3 L'iniziativa politica ed i progetti di reinsediamento devono concorrere all'obiettivo di rafforzare la presenza di iscritte alla CGIL a partire dalle situazioni caratterizzate da un basso numero di adesioni.

TITOLO II
Osservatorio sull'attuazione

2.2 I Centri regolatori daranno vita, entro un mese dalla fine del Congresso, ad un «Osservatorio» sullo stato di attuazione della norma antidiscriminatoria la cui composizione sarà sottoposta al Comitato Direttivo di riferimento.
L'Osservatorio relazionerà sullo stato di attuazione al Centro regolatore e al Direttivo, in prima applicazione, entro tre mesi dal suo insediamento e relazionerà al Centro regolatore confederale nazionale.
2.2.1 Il Comitato Direttivo nazionale della CGIL, sulla base della

CARTA PER LA CONSULTAZIONE

relazione svolta dall'Osservatorio nazionale, entro tre mesi, valuterà la situazione al fine dell'assunzione di iniziative e decisioni relativamente a contesti particolari, con riferimento alla composizione degli organismi dirigenti territoriali confederali e di categoria che non dovessero rispettare la norma antidiscriminatoria per ragioni esclusivamente riferite alla tipologia di iscritti ed alle caratteristiche generali della forza lavoro.

2.2.2 In caso di mancata applicazione della norma rilevata dal Centro regolatore di riferimento e comunicata in forma scritta al Segretario generale della struttura interessata, entro due mesi, dovrà essere ripristinata l'applicazione della previsione statutaria.

In caso negativo, le decisioni assunte dall'organismo dirigente così costituito sono nulle; l'organismo è sciolto e, conseguentemente, si attiva la procedura di cui all'art. 16, comma VII, dello Statuto.

TITOLO III
Mercato del lavoro e tipologia degli iscritti/e

2.3 A livello di aziende, la composizione della forza lavoro può essere motivo di deroga all'attuazione della norma antidiscriminatoria. Della decisione vanno informati il Comitato Direttivo della struttura interessata ed i Centri regolatori.

TITOLO IV
Ricorsi

2.4 Organi competenti, nel caso di ricorso sono, rispettivamente, i Collegi di verifica competenti o il Collegio statutario nazionale.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 3
Democrazia di organizzazione

TITOLO I
Principi

3.1 Le basi sulle quali la CGIL regola la sua democrazia di organizzazione si fondano sulla partecipazione di tutti gli organismi dirigenti ai vari livelli e delle iscritte e degli iscritti alla vita dell'organizzazione stessa.
La democrazia di organizzazione deve intendersi come normale prassi per la costruzione e la verifica delle proposte e delle decisioni dell'organizzazione. In tutti i casi, ciò si rende obbligatorio in riferimento ad appuntamenti contrattuali, confronti con le istituzioni ai vari livelli e/o associazioni imprenditoriali qualora si sia verificata impraticabile l'attivazione di forme di consultazione unitarie e dell'insieme dei lavoratori – nonché in particolari momenti della vita della CGIL o di sue singole strutture.
3.1.1 I luoghi e gli strumenti fondamentali della partecipazione sono rappresentati dall'Assemblea degli iscritti, dai Comitati degli iscritti (aziendali o territoriali), dalle Leghe dei pensionati dalle loro permanenti relazioni con il dibattito e le decisioni degli organismi dirigenti, dai Comitati Direttivi, che costituiscono la sede più ravvicinata e rappresentativa in quanto espressione della democrazia delegata.

COPIA PER CONSULTAZIONE

TITOLO II
La consultazione ordinaria

3.2 Le scelte più significative di indirizzo e di orientamento degli organismi dirigenti, di categoria, dello SPI e confederali, ai vari livelli, possono essere sottoposte ad una «consultazione ordi-

naria» degli organismi dirigenti di livello inferiore a quello titolare della materia, fino ai Comitati degli iscritti e alle Leghe dei pensionati.
3.2.1 L'attivazione di questa procedura è decisa dall'organismo dirigente interessato o da 1/3 dei suoi componenti.
Allo stesso organismo compete di esplicitare con chiarezza i contenuti della consultazione stessa e indicare le strutture coinvolte.

TITOLO III
Consultazione straordinaria

3.3 Il Comitato Direttivo, titolare della materia, o un 1/3 dei suoi componenti, può proporre la «consultazione straordinaria» in presenza di temi di grande rilevanza o in particolari momenti della vita della struttura interessata.
Lo stesso organismo fissa le modalità e i tempi di svolgimento della consultazione stessa che deve coinvolgere anche gli/le iscritti/e.
3.3.1 Tale consultazione può, altresì, essere attivata da una pluralità di organismi dirigenti diversi – rappresentativi di 1/3 degli iscritti – da quello titolare della materia:
a) se confederale, ci si riferisce a Comitati Direttivi confederali di livello inferiore e di categoria di pari livello;
b) se di categoria, si intendono i Comitati Direttivi di livello inferiore.

Il voto dei Comitati Direttivi, che richiedano l'attivazione della consultazione straordinaria, è a maggioranza dei 2/3 dei componenti.
Analoghe modalità e dimensione quantitativa valgono per l'attivazione della consultazione straordinaria comprensoriale, confederale o di categoria che può, altresì, essere richiesta dai Co-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

mitati degli iscritti o dalle Leghe dei pensionati rappresentativi di 1/3 degli iscritti.
Tale procedura deve essere espletata entro 20 giorni dalla seduta nella quale il Comitato Direttivo di riferimento delibera sul tema in questione.
3.3.2 La consultazione straordinaria può essere attivata anche dal 20% degli iscritti/e.
Tale procedura deve essere espletata entro 40 giorni dalla seduta nella quale il Comitato Direttivo di riferimento delibera sul tema in questione.
3.3.3 La consultazione straordinaria non può vertere su materie oggetto di deliberazione congressuale.
3.3.4 Il Comitato Direttivo interessato, preso atto di quanto previsto al successivo punto 3.3.5, su tempestiva iniziativa della Segreteria e della positiva conclusione della procedura per l'attivazione della «consultazione straordinaria», deve esplicitare il contenuto della consultazione stessa, evidenziando le posizioni contrapposte, utilizzando le modalità previste dal Regolamento congressuale in tema di illustrazione delle mozioni.
3.3.5 L'organismo preposto all'accertamento delle condizioni per l'attivazione della procedura e la garanzia della sua realizzazione è il Collegio di verifica di riferimento o il Collegio statutario nazionale, per la CGIL nazionale, in caso di consultazione confederale nazionale.
Essi saranno attivati tempestivamente dalla Segreteria del livello interessato e si riuniranno per valutare e deliberare in tempi strettissimi.
Tali organismi svolgono anche funzioni di garanzia sullo svolgimento della consultazione stessa.
3.3.6 Il Comitato Direttivo deve avviare – entro venti giorni dalla notifica della Commissione di verifica interessata o del Collegio

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

statutario nazionale, in caso di consultazione nazionale – la consultazione e valutarne le conclusioni.

TITOLO IV
Ricorsi

3.4 Organi competenti, in caso di ricorso, sono i Collegi di verifica competenti o il Collegio statutario nazionale.
Per quanto riguarda l'operato di singoli dirigenti, l'organo competente è il Comitato di garanzia interregionale di riferimento.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 4
La democrazia della solidarietà

TITOLO I
Principi

4.1 Il tema della democrazia deve sostanziarsi con regole e criteri che realizzino anche una reale democrazia della solidarietà, condizione questa per la compiuta realizzazione del sindacato generale.
Ciò al fine di evitare il prodursi di situazioni di difesa corporativa di interessi, lesivi di diritti specie dei più deboli, e contrari all'affermarsi della solidarietà.
In simili casi, è necessario limitare la sovranità nell'esercizio del potere negoziale della struttura interessata.

TITOLO II
Materie

4.2 Le materie che rendono obbligatoria la limitazione di tale sovranità riguardano le possibili lesioni dei diritti dei lavoratori, pensionati e disoccupati, sanciti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché il non rispetto di decisioni di politica rivendicativa, relative a tali temi, definite in modo vincolante dagli organismi dirigenti.
4.2.1 Anche a livello dei Comitati degli iscritti e della Lega dei pensionati, ferme restando le prerogative contrattuali delle RSU, si pone il problema della democrazia della solidarietà perché, in quanto strutture di base di un sindacato generale, devono farsi carico della saldatura fra interessi e solidarietà.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO III
Segnalazione. Obblighi

4.3 Il prodursi di una tale situazione determina un'obbligatoria discussione nell'organismo dirigente confederale di riferimento, nel caso la struttura interessata fosse di categoria o dello SPI, al fine di una decisione vincolante che può arrivare fino al divieto, per la nostra organizzazione, della presentazione della piattaforma o sottoscrizione dell'accordo, anche in presenza dell'esercizio pieno della democrazia di mandato. Nel caso la struttura interessata fosse confederale, l'obbligatoria discussione avviene nell'organismo dirigente confederale di livello superiore.
4.3.1 L'esistenza di un possibile conflitto di questa natura, oltre che dalla struttura di categoria, o dello SPI, direttamente interessata, può essere sollevato dalla struttura confederale di riferimento o superiore, oppure dalle strutture di categoria o dallo SPI superiori.
Anche in quest'ultimo caso, la sede di decisione è l'organismo confederale di riferimento al quale deve partecipare la Segreteria che ha sollevato il problema. La struttura di categoria, o dello SPI, interessata, o superiore, può richiedere all'istanza confederale superiore di riferimento un riesame della decisione assunta, in prima istanza, per un pronunciamento definitivo.
4.3.2 Analogamente, se il conflitto riguardasse il potere negoziale di una struttura confederale, la procedura può essere attivata dalla/e struttura/e superiore/i, oppure da strutture di categoria o dallo SPI di pari livello o di livello superiore.

TITOLO IV
Ricorsi

4.4 Nel caso la struttura interessata non rispettasse le decisioni

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

assunte dagli organismi dirigenti competenti, il Centro regolatore di riferimento avvia la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 5
Responsabilità dei dirigenti

TITOLO I
Principi

5.1 I dirigenti sono responsabili rispetto al mandato conferito loro dal Congresso e/o, di volta in volta, dai lavoratori, dagli iscritti, dagli organismi dirigenti ed esecutivi.
5.1.1 La responsabilità dei dirigenti si esplica anche attraverso il vincolo che le trattative si svolgano per l'intera CGIL su un'unica piattaforma, quella definita dal mandato, e che la proclamazione e l'effettuazione degli scioperi – la cui indizione è di esclusiva pertinenza degli organismi dirigenti o esecutivi – impegnino l'intera organizzazione.
5.1.2 I vincoli di responsabilità dei dirigenti, in presenza di consultazioni unitarie, sono regolati dalle intese fra le strutture unitarie di riferimento.
5.1.3 Resta fermo quanto previsto agli artt. 5 e 7 dello Statuto in tema di responsabilità e incompatibilità.

TITOLO II
Sfiducia ad un componente della Segreteria

5.2 In caso di responsabilità individuale – riferita cioè all'incarico di lavoro specifico attribuito ad un componente della Segreteria – fermo restando quanto già previsto all'art. 17 dello Statuto, qualora il Segretario generale o la maggioranza della Segreteria ritenessero un'eventuale violazione di mandato, incompatibile con la permanenza nella Segreteria stessa, ciò prefigura una mozione di sfiducia da discutere e votare, con le stesse modalità di cui alla Delibera n. 8, alla prima riunione dell'Assemblea Generale interessata, da convocarsi non oltre il ventesimo gior-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

no dalla presentazione, alla Presidenza dell'Assemblea Generale, della mozione stessa.

TITOLO III
Responsabilità del Segretario generale, dell'intera Segreteria o della sua maggioranza

5.3 Nel caso la maggioranza dell'Assemblea Generale interessata ritenesse che il non rispetto del mandato investa la responsabilità del Segretario generale, dell'intera Segreteria o della sua maggioranza – ferme restando le decisioni individuali conseguenti a questo atto politico – può assumere immediatamente le decisioni conseguenti, attraverso un voto espresso con le maggioranze di cui al punto 8.2, oppure ritenere necessaria l'apertura di una fase di chiarimento politico più generale.
La fase di chiarimento deve concludersi non oltre i trenta giorni successivi alla seduta dell'organismo dirigente e può prevedere un coinvolgimento più ampio di organismi dirigenti di strutture, individuati dall'Assemblea Generale stessa. Al termine devono essere assunte le decisioni conseguenti, attraverso un voto espresso a maggioranza.
In entrambi i casi, le decisioni possono comprendere anche la mozione di sfiducia.
5.3.1 Nel caso che 1/3 dei componenti dell'Assemblea Generale interessata ritenesse che il non rispetto del mandato investa la responsabilità del Segretario generale, della Segreteria o della sua maggioranza, si può prefigurare la possibilità, oltreché di attivare le procedure previste ai punti 3.3.1 e 3.3.4 della Delibera statutaria n. 3, di presentare una mozione di sfiducia da discutere e votare con le stesse modalità di cui alla Delibera n. 8 entro venti giorni dalla presentazione della mozione stessa alla Presidenza dell'Assemblea Generale interessata.

COPIA PRIVATA USO LIBRERIA

TITOLO IV
Responsabilità di un Comitato Direttivo

5.4 Nel caso organismi dirigenti – individuati con le modalità previste dal punto 3.3.1 della Delibera regolamentare n. 3 e rappresentativi di 1/3 degli iscritti – attraverso un voto a maggioranza dei 2/3, ritenessero che un Comitato Direttivo abbia violato il mandato, si prefigura – attraverso un'apposita mozione – l'attivazione della consultazione straordinaria prevista al punto sopra riportato.

TITOLO V
Ricorsi

5.5 Organo competente, nel caso di ricorso relativamente ai paragrafi 5.1.1 e 5.1.2, è il Comitato di garanzia di riferimento.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 6
Elezione dei Segretari generali e delle Segreterie

TITOLO I
Centri regolatori, organi dirigenti, discussione, consultazione

6.1 Tutta la fase relativa alla sostituzione di segretari generali deve essere aperta per tempo, prima dell'effettiva scadenza del mandato, allo scopo di favorire un processo partecipato e condiviso.

6.1.1 Per l'elezione dei Segretari generali delle strutture, l'Assemblea Generale delle stesse viene convocata alla presenza del/dei Centro/i regolatore/i per una valutazione ed una discussione preventiva sugli indirizzi, i criteri politici e le modalità con le quali procedere all'elezione del Segretario.

6.1.2 Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al punto precedente, nonché per eventualmente verificare l'esistenza di consenso attorno ad una o più ipotesi di candidatura o anche per verificare l'esistenza di eventuale/i candidatura/e da parte di componenti dell'Assemblea generale sottoscritta/e da almeno il 15% degli stessi e sulla/e quale/i sia stata esplicitata dal/i candidato/i la volontà di sottoporsi al voto, è possibile utilizzare, su iniziativa e a cura del/i Centro/i Regolatore/i, una fase di ascolto dei componenti dell'Assemblea Generale che non si sostituisce alla funzione dell'Assemblea Generale stessa.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO II
Candidature

6.2 Al termine di quanto previsto ai punti precedenti, il/i Centro/i

Regolatore/i avanza/avanzano una propria candidatura, salvo casi motivati. In tale occasione avviene la formalizzazione di eventuale/i candidatura/e da parte di componenti dell'Assemblea generale sottoscritta/e da almeno il 15% degli stessi e sulla/e quale/i sia stata esplicitata dal/i candidato/i la volontà di sottoporsi al voto.

6.2.1 Nel caso di una o più candidature l'Assemblea Generale ascolta la/e Dichiarazione/i programmatica/che del/i candidato/i. L'Assemblea Generale decide se iniziare immediatamente la votazione, oppure se riaggiornare la riunione entro pochi giorni.

6.2.2 La mancata elezione di componenti dell'Assemblea Generale, la cui candidatura sia stata sottoscritta con le modalità di cui al punto 6.1, non comporta né la sospensione né la decadenza dall'incarico precedentemente ricoperto.

TITOLO III
Elezione del Segretario generale

6.3 La procedura per l'elezione del Segretario generale deve ultimarsi entro i tre mesi successivi alla scadenza del mandato del Segretario generale uscente. Se entro tale termine non si siano create le condizioni per l'elezione del Segretario generale, lo stesso decade automaticamente ed i Centri regolatori interessati o, se direttamente coinvolti, quello confederale nazionale, sono tenuti ad avanzare un'ulteriore proposta, sulla quale attivare, in tempi rapidi, le procedure di cui ai Titoli I e II della presente Delibera.

Se neppure su tale proposta è possibile registrare il consenso necessario, i Centri regolatori interessati sono tenuti a garantire il governo della struttura interessata e possono attivare la procedura prevista dallo Statuto, art. 16, comma VII.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO IV
Elezione della Segreteria

6.4 Per l'elezione dell'insieme della Segreteria, o di suoi singoli componenti, l'Assemblea Generale, su proposta del Segretario generale, approva i criteri politici e numerici che debbono presiedere alla composizione della Segreteria.
Il Segretario generale decide se svolgere una fase di ascolto dei componenti dell'Assemblea Generale, con l'eventuale partecipazione del/dei Centro/i Regolatore/i competente/i.
Il Segretario generale avanza una propria proposta che viene sottoposta a votazione, unitamente, se presenti, ad una o più candidature alternative sottoscritta/e da almeno il 15% componenti l'Assemblea Generale, a patto che su di essa/e sia stata esplicitata dal/i candidato/i la volontà di sottoporsi al voto.
6.4.1 L'elezione della Segreteria avviene su lista bloccata, senza espressione di preferenze, nel caso, nel corso della consultazione, non siano emerse candidature eccedenti il numero degli eleggibili.
6.4.2 Nel caso fossero emerse candidature in numero superiore a quello definito – purché abbiano raggiunto almeno il 15% dei consensi e sia stata esplicitata dai singoli la volontà di sottoporsi al voto – l'Assemblea Generale approva i criteri politici della composizione della Segreteria e procede al/ai ballottaggio/i eventuale/i nel rispetto rigoroso di tali criteri, con particolare riferimento alla norma antidiscriminatoria e al rispetto delle «Aree programmatiche» e/o minoranze congressuali presenti nell'organismo dirigente e che danno vita al patto per il governo unitario.
6.4.3 La procedura per l'elezione della Segreteria deve ultimarsi entro tre mesi dall'elezione del Segretario generale. Se entro tale termine non vi sono le condizioni per l'elezione della Segre-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

teria, i Centri regolatori sono tenuti ad intervenire, ricercando le soluzioni più idonee e possono avviare la procedura prevista dallo Statuto, art. 16, comma VII.

TITOLO V
Ricorsi

6.5 In caso di ricorso, ed in relazione al suo contenuto, gli Organi competenti sono il Collegio di verifica di riferimento e/o il Collegio statutario o il Comitato di Garanzia interregionale per gli eventuali profili disciplinari.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 7
Regole per la selezione dei gruppi dirigenti

TITOLO I
Numero massimo dei mandati

7.1 La selezione dei gruppi dirigenti a livello di Segretari generali o componenti della Segreteria deve consentire anche la pluralità delle esperienze. A tal fine, occorre delimitare il numero di anni di permanenza nella direzione delle strutture, superando ogni logica autarchica ogni qualvolta si determini una proposta di mobilità da parte dell'istanza superiore favorendo, in tal modo, la mobilità fra le strutture e la periodica rotazione degli incarichi dei funzionari.

7.1.1 La permanenza nell'incarico di Segretario generale non può superare i due mandati congressuali o, comunque, gli otto anni. Non sono ammesse altre proroghe.

Il periodo di mandato nella seconda struttura di un componente di organismo esecutivo (Segretario generale o componente di Segreteria) eletto ad un incarico esecutivo in altra struttura di livello congressuale viene computato al 50% sino a concorrenza con la permanenza nell'incarico esecutivo nella prima struttura.

Tale possibilità di computo al 50% del mandato nella seconda struttura non è ripetibile in capo alla stessa persona.

7.1.2 La permanenza in una Segreteria non può superare i due mandati e, comunque, gli otto anni. Non sono ammesse proroghe.

I periodi di cui sopra sono superabili, in deroga alla regola generale, esclusivamente nel caso di elezione a Segretario generale di un componente della Segreteria stessa. In ogni caso, tale periodo non può superare ulteriori due mandati o, comunque, ulteriori otto anni.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

7.1.3 Nel caso di accorpamento di strutture, o di mutamenti della platea congressuale, che riguardino non meno del 25% degli iscritti della struttura interessata, derivanti da modifiche decise dagli organismi dei Centri regolatori che determinano la costituzione di una nuova realtà categoriale o territoriale, con il conseguente scioglimento della struttura preesistente, i tempi di permanenza, di cui ai commi 7.1.1. e 7.1.2. della presente Delibera, possono essere prorogati fino ad un massimo di un mandato congressuale e, comunque, per quattro anni.
Il mandato di un Segretario generale di una struttura derivante dall'accorpamento funzionale tra due categorie del medesimo comprensorio o tra il livello regionale e territoriale di categoria o tra più comprensori confederali o della stessa categoria, nel medesimo ambito regionale, alla scadenza di cui al primo capoverso del punto 7.1.1 può essere prorogato per una sola volta fino ad un massimo di un ulteriore mandato.
Tale possibilità non è ripetibile in capo alla stessa persona.
Il doppio mandato di un componente di organismo esecutivo (Segretario generale o componente di Segreteria) in una struttura territoriale di livello congressuale può ripetersi trascorso almeno il periodo equivalente a due mandati congressuali in altra e diversa struttura di livello congressuale, o senza incarichi sindacali, ferma restando la continuità della adesione alla CGIL.
7.1.4 Negli organi, nei servizi e nelle funzioni di rappresentanza costituiti dalla CGIL o di sua emanazione o di suo controllo, nel Sistema servizi, nei Servizi fiscali (ad esclusione degli amministratori delegati e di quanti ricoprono incarichi equivalenti, anche se con denominazione diversa), negli Enti e Istituti collaterali, negli organismi, fondazioni ed associazioni costituite dalla CGIL o dalle Categorie o per le quali la CGIL opera designazioni o con le quali ha specifici protocolli d'intesa, la durata massi-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

ma del mandato non può superare i due Congressi o, comunque, gli otto anni.

7.1.5 La durata massima del doppio mandato congressuale o degli otto anni è estesa ai Direttori territoriali dell'INCA. Per le strutture INCA, operanti in Camere del lavoro territoriali con meno di 50.000 iscritti, può essere concessa, su richiesta motivata, una proroga non superiore ai quattro anni da parte del Centro regolatore confederale, sentita la Presidenza nazionale dell'INCA.

7.1.6 Le assenze continuative per astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e per affido/adozione nazionale e/o internazionale, per aspettativa ex legge 104 e per periodi di malattia da 3 a 12 mesi non concorrono al computo della durata del mandato esecutivo.

7.1.7 Al fine di favorire il rinnovamento dei gruppi dirigenti e ad esclusione di quanti operano nello SPI, il mandato esecutivo di coloro che raggiungono i requisiti di cui al punto 7.2 della presente Delibera:

- nel caso di pensione anticipata è possibile la conclusione dei cicli di mandato in essere (due mandati per un massimo di otto anni); in ogni caso il mandato esecutivo termina al compimento del 65° anno di età;
- nel caso di pensione di vecchiaia il mandato elettivo termina di norma al compimento del 65° anno di età. È facoltà del Comitato Direttivo competente deliberare, con il voto favorevole della maggioranza degli aventi diritto, la prosecuzione del mandato sino alla sua conclusione e comunque non oltre la maturazione del diritto al pensionamento di vecchiaia. Dopo il compimento del 65° anno di età non è comunque possibile avviare un mandato esecutivo.

7.1.8 Per favorire il rinnovamento dei gruppi dirigenti e la promozione di più esperienze nel corso dell'attività sindacale, la

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

permanenza in incarichi politici non elettivi con funzioni di rappresentanza dell'organizzazione (es.: capodipartimento; responsabile di ufficio; referente di aree di lavoro; ecc.) è limitata, di norma, ad un massimo di otto anni.
Come previsto dall'art. 17 dello Statuto, la gestione delle nomine e degli avvicendamenti, ivi compreso il coordinamento dei tempi fra termine del mandato elettivo e termine dell'incarico non elettivo, fa capo alla Segreteria del livello interessato che, in prima applicazione, darà compiuta attuazione alla previsione sopra indicata entro lo svolgimento del XVII Congresso del livello interessato.
7.1.9 Allo scopo di programmare al meglio la costruzione dei gruppi dirigenti ed il loro ricambio è costituita «L'anagrafe nazionale dei gruppi dirigenti confederali, di categoria e del Sistema CGIL». L'anagrafe sarà gestita sulla base di un unico applicativo informatico, definito da CGIL nazionale, mentre i dati necessari saranno inseriti dalle strutture interessate.

TITOLO II
Conclusione del rapporto

7.2 Il raggiungimento dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla pensione comporta la conclusione di qualsivoglia rapporto di dipendenza con la CGIL e con le sue articolazioni, compresi istituti ed enti collaterali, strutture con le quali esistono convenzioni o protocolli di intesa.
Analoga previsione si applica per le associazioni, fondazioni, società, anche immobiliari, cooperative, istituti ecc. promossi dalla CGIL o dalle sue categorie.
7.2.1 I Centri regolatori di tutto il Sistema CGIL (come definito al nuovo punto 7.2) possono autorizzare le strutture di livello inferiore che ne facessero richiesta alla prosecuzione dell'attività

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

sindacale per coloro che sono interessati alle previsioni di cui al punto 7.1.6, garantendo comunque che tale prosecuzione non contrasti con il percorso di attuazione del ringiovanimento e rinnovamento della organizzazione.
I Centri regolatori, attraverso la costituzione di sedi di verifica, monitorano tale percorso e ne riferiscono gli esiti al Comitato Direttivo del livello interessato e al Comitato Direttivo della CGIL Nazionale.
Le previsioni contenute in questo punto non si applicano allo SPI CGIL.
7.2.2 Quanto previsto al punto 7.2.1 trova applicazione dall'approvazione dello Statuto. Le strutture che non avessero dato corso all'applicazione della norma statutaria dovranno completare tale percorso entro il 1° giugno 2011.

TITOLO III
Presenza di giovani e migranti negli organismi dirigenti

7.3 Gli organismi dirigenti della CGIL e delle categorie devono rappresentare la complessità dell'organizzazione e dare significato agli obiettivi posti dalle decisioni congressuali. Pertanto essi, in particolare, devono essere composti prevedendo ordinariamente la presenza di giovani e di migranti.
7.3.1 È fatto obbligo ai Centri regolatori di programmare percorsi vincolanti nella sostituzione di quanti ricoprono incarichi esecutivi ispirati a favorire il rinnovamento costante dei gruppi dirigenti e a meglio utilizzare le esperienze attuando, conseguentemente, processi formativi e/o percorsi di mobilità anche territoriali.
7.3.2 Allo scopo di favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che, a tutti i livelli dell'organizzazione, garantisca un accesso diffuso dei giovani e degli immigrati, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a

CARTA PER LA CONSULTAZIONE

ruoli di responsabilità e direzione, sono attuati percorsi formativi obbligatori.

7.3.3 Allo scopo di arrivare a raggiungere l'obiettivo dell'ingresso del 20% di giovani, con meno di 35 anni, negli organismi dirigenti confederali e di categoria (calcolato sul numero iniziale votato dal rispettivo Congresso e con esclusione dei componenti SPI e dei segretari generali), le strutture procederanno utilizzando le vacanze che si dovessero determinare ovvero mediante ampliamenti programmati degli stessi, allo scopo di raggiungere tale obiettivo entro l'anno 2012. Gli ampliamenti possono non incidere sulle percentuali di cooptazioni massime previste dallo Statuto.

7.3.4 Analogo impegno deve essere realizzato per quanto riguarda i migranti.

7.3.5 Ai Centri regolatori è fatto obbligo di monitorare costantemente l'attuazione di quanto previsto.

TITOLO IV
Composizione dei Comitati direttivi e delle Assemblee generali e composizione numerica massima di Comitati Direttivi

7.4 La presenza minima di delegati/e di luoghi di lavoro e di attivisti/e delle Leghe SPI nei Comitati direttivi e nelle Assemblee generali è così determinata:

	C.D.	A.G.
CATEGORIE TERRITORIALI	50%	70%
CDLT / CDLM	35%	60%
CATEGORIE REGIONALI	40%	65%
CGIL REGIONALI	25%	50% + 1
CATEGORIE NAZIONALI	30%	50% + 1
CGIL NAZIONALE	20%	50% + 1

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

In coerenza con le previsioni statutarie, la composizione degli organi direttivi dello SPI CGIL è regolamentata dallo Statuto dello stesso SPI.

7.4.1 Il numero massimo dei componenti dei Comitati Direttivi è stabilito nelle seguenti misure:

- Strutture sino a 35.000 iscritte/i: 60 componenti;
- Strutture da 35.001 a 80.000 iscritte/i: 70 componenti;
- Strutture da 80.001 a 120.000 iscritte/i: 85 componenti;
- Strutture da 120.001 a 350.000 iscritte/i: 100 componenti;
- Strutture da 350.001 a 600.000 iscritte/i: 115 componenti;
- Strutture oltre i 600.000 iscritte/i: 130 componenti;
- SPI nazionale: 170 componenti;
- CGIL nazionale: 180 componenti.

Tale limite numerico può essere derogato, previo parere favorevole e vincolante dei centri regolatori, nel caso di integrazione di strutture di aree metropolitane con quelle regionali.

TITOLO V
Ricorsi

7.5 In caso di ricorsi, gli organi competenti sono i rispettivi Collegi di verifica o il Collegio statutario nazionale.

Per i profili disciplinari, i Comitati di garanzia interregionali di riferimento.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 8
Modalità di voto

TITOLO I
Principi

8.1 Le elezioni del Segretario generale e della Segreteria avvengono a scrutinio segreto.
8.1.1 La Presidenza dell'Assemblea Generale costituisce il seggio elettorale. Nel caso la stessa non sia stata insediata, oppure si sia in presenza del solo presidente, si procede all'elezione degli scrutatori, rispettivamente nel numero di tre o di due.

TITOLO II
Elezione del Segretario generale

8.2 In presenza di un/a solo/a candidato/a all'incarico di Segretario generale, la scheda ne riporterà il nome ed i componenti dell'Assemblea Generale esprimeranno il loro voto scegliendo fra due possibilità, indicate nella scheda (SÌ - NO) o votando scheda bianca.
Il candidato risulta eletto se raggiunge il consenso del 50% più uno degli aventi diritto.
Se ciò non avvenisse, ferme restando le scelte individuali del candidato/a, si procede, nei tempi decisi dall'Assemblea Generale, ad una nuova votazione.
Il candidato risulta eletto se raggiunge il consenso del 50% più uno dei votanti che, comunque, devono essere la maggioranza dei 2/3 degli aventi diritto.
Se, anche in questo caso, la votazione non raggiungesse il quorum, i Centri regolatori preposti possono riconvocare l'Assemblea Generale interessata per riavviare la procedura di con-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

sultazione, oppure avviare la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

8.2.1 Nel caso di più candidature, la scheda ne riporterà i nomi ed i componenti dell'Assemblea Generale esprimeranno il loro voto scegliendo fra i/le candidati/e o votando scheda bianca, fatta salva la partecipazione al voto dei due terzi degli aventi diritto. Risulta eletto/a il/la candidato/a che ottiene il maggior numero di voti.

Non sono previsti quorum per l'elezione che avviene con metodo proporzionale, fatta salva la partecipazione al voto della maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto.

Se ciò non avvenisse, ferme restando le scelte individuali dei/delle candidati/e, si procede, nei tempi decisi dall'Assemblea Generale, ad una nuova votazione per la quale è prevista la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto.

Se anche in questo caso, non si raggiungesse il quorum dei partecipanti, i Centri regolatori preposti possono riconvocare l'Assemblea Generale interessata per riavviare la procedura della consultazione, oppure avviare la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO III
Elezione della Segreteria

8.3 Per l'elezione della Segreteria, in presenza di lista bloccata, la scheda riporterà i nomi dei candidati ed i componenti dell'Assemblea Generale voteranno con modalità analoga a quanto previsto al punto 8.2.

Non sono previsti quorum per l'elezione, fatto salvo la partecipazione al voto della maggioranza dei 2/3 degli aventi diritto.

Se ciò non avvenisse, si procede – fermo restando le scelte individuali dei candidati – nei tempi decisi dall'Assemblea Gene-

rale, ad una seconda votazione, per la quale è prevista la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto.
Se anche in questo caso non si raggiungesse il quorum dei partecipanti, viene riconvocata l'Assemblea Generale interessata per riavviare, a cura del Segretario generale e dei Centri regolatori competenti, la procedura della consultazione, oppure si avvia la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.
8.3.1 Nel caso vi siano candidature contrapposte, la scheda deve rendere visivamente esplicito a quale candidata/o si contrappone la persona che richiede il ballottaggio, come previsto al punto 6.4.2 della Delibera regolamentare n. 6 ed i componenti dell'Assemblea Generale voteranno con modalità analoghe a quanto previsto al punto 8.2.1.
Non sono previsti quorum per l'elezione, fatta salva la partecipazione al voto della maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto.
Se ciò non avvenisse, si procede – ferme restando le scelte individuali dei candidati – nei tempi decisi dall'Assemblea Generale, ad una nuova votazione, per la quale è prevista la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto.
Se anche in questo caso non si raggiungesse il quorum dei partecipanti, viene riconvocata l'Assemblea Generale interessata per riavviare, a cura del Segretario generale e dei Centri regolatori competenti, la procedura della consultazione, oppure si avvia la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO IV
Sostituzioni negli organismi statutari

8.4 Le sostituzioni negli organismi di garanzia statutaria e di giurisdizione disciplinare interna avvengono secondo le modalità previste dallo Statuto.

Le sostituzioni negli organi di controllo amministrativo avvengono a voto palese. Non è previsto quorum, fatta salva la partecipazione della maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto.
Nel caso non si raggiungesse il quorum di partecipazione al voto – ferme restando le scelte individuali dei candidati – il Comitato Direttivo viene riconvocato e si procede alla votazione.
Se anche in questo caso non si raggiungesse il quorum di partecipazione, occorre procedere a candidature diverse.
8.4.1 Nel caso si fosse in presenza di un numero di candidature superiori ai posti da ricoprire, si utilizza il voto segreto, secondo la procedura prevista ai punti 8.3.1.

TITOLO V
Ricorsi

8.5 Organo competente, nel caso di ricorso, è il Collegio di verifica di riferimento o il Collegio statutario.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 9
Comitato degli iscritti e Lega Spi

TITOLO I
Principi

9.1 Il Comitato degli iscritti e la Lega dei pensionati sono organi elettivi e rappresentano una sede di elaborazione, discussione e verifica delle proposte e delle scelte della CGIL ai diversi livelli di categoria e confederali.
L'Assemblea degli iscritti

- vota la lista dei candidati per le elezioni delle RSU, delle RSA e degli RLS;
- vota le proposte CGIL per le piattaforme contrattuali territoriali di riferimento;
- vota le eventuali proposte del sindacato di categoria per le piattaforme contrattuali aziendali.

Queste strutture di base dovranno garantire il pluralismo politico e la rappresentanza dei diversi soggetti che compongono la platea degli iscritti.
9.1.1 Il Comitato degli iscritti e la Lega dei pensionati sono strutture con cui la CGIL organizza la propria rete diffusa per quanto riguarda i servizi ai lavoratori e ai pensionati.
Il Comitato degli iscritti e la Lega dei pensionati rispondono della propria attività all'assemblea degli iscritti e agli organi dirigenti della categoria, dello SPI e della Confederazione.
Il Comitato degli iscritti e la Lega dei pensionati hanno diritto ad essere coinvolti e a pronunciarsi su tutti gli aspetti rilevanti dell'iniziativa e dell'elaborazione della categoria, dello SPI e della Confederazione, confrontandosi con gli organismi esecutivi.
9.1.2 Il Comitato degli iscritti è la struttura di base nei luoghi di lavoro della CGIL, sia confederale che categoriale.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

È la prima istanza nella quale favorire la partecipazione attiva anche dei lavoratori e delle lavoratrici con rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, degli atipici, dei migranti e dei giovani.
Può essere anche territoriale, in rappresentanza delle realtà di lavoro di piccola dimensione e diffusa o di particolari situazioni di categoria (es. leghe bracciantili).
9.1.3 La Lega dei pensionati è la struttura di base dello SPI, di cui è istanza congressuale, e della CGIL.
La dimensione territoriale della Lega può essere intercomunale, comunale, distrettuale, circoscrizionale e di quartiere.

TITOLO II

Elezione, monitoraggio, incarichi, modalità operative

9.2 Le Segreterie delle categorie, d'intesa con le Camere del lavoro, hanno la responsabilità di costruire i Comitati degli iscritti, di stabilirne il Regolamento elettorale, di operare concretamente per la rimozione degli ostacoli che si sono frapposti alla costituzione dei Comitati degli iscritti.
Le Segreterie che non assolvono a tale compito rispondono del loro operato ai Comitati di garanzia interregionali.
Le CGIL territoriali procederanno a puntuali verifiche circa l'avvenuta costituzione dei Comitati degli iscritti e circa la loro attività relazionando al Comitato Direttivo di riferimento, almeno una volta all'anno, in occasione della presentazione del Bilancio preventivo.
9.2.1 L'attivazione delle procedure per l'elezione del Comitato degli iscritti può essere richiesta dal 10% degli iscritti di riferimento.
Ciò comporta, una volta esperita la verifica di legittimità ad opera del Collegio di verifica competente, l'attivazione, entro 20 giorni, delle procedure di voto, secondo le modalità stabilite al punto 9.2.2 della presente Delibera.

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

9.2.2 Le modalità di costruzione e di elezione dei Comitati degli iscritti e delle Leghe dei pensionati sono definite dalle strutture di categoria territoriali e, per lo SPI, dal Centro regolatore regionale in accordo con lo SPI territoriale di riferimento.
Le modalità delle sostituzioni che si rendessero necessarie durante il periodo del mandato sono anch'esse stabilite dalle strutture di categoria territoriali di riferimento, fermo restando che non possono superare 1/3 dei componenti.
Nel caso di dimissioni di più del 50% dei componenti dell'organismo stesso, si procede alla rielezione dell'intero Comitato degli iscritti.
9.2.3 Fra le modalità di costruzione del Comitato degli iscritti può essere previsto che l'Assemblea degli iscritti, nelle realtà con meno di quindici iscritti, a fronte dell'impossibilità di eleggere il Comitato, nomini un «coordinatore» al quale saranno affidate le responsabilità previste per il Comitato degli iscritti.
9.2.4 A fronte di particolari esigenze, i Comitati degli iscritti e/o il Coordinatore degli Iscritti possono essere scelti anche tra i componenti delle RSU/RSA.
9.2.5 Sono componenti di diritto:
a) al Comitato degli iscritti: i rappresentanti delle RSU iscritti alla CGIL;
b) al Comitato stesso: i componenti dei Comitati Direttivi (di categoria e/o di Confederazione) di quel luogo di lavoro e territorio.

9.2.6 Ogni Comitato degli iscritti e Lega dei pensionati fissa le proprie modalità organizzative, promuovendo la collegialità e la partecipazione.
I Comitati degli iscritti, in raccordo con le strutture territoriali di riferimento, dovranno nominare un coordinatore e/o un coordinamento; per quanto riguarda la Lega, valgono le norme stabilite dallo SPI.

COPIA PER CONSULTAZIONE

Le Segreterie delle categorie territoriali possono prevedere la costituzione di «Coordinamenti territoriali degli iscritti», cui concorrano i coordinatori ed i Comitati degli iscritti per favorire l'incontro di lavoratrici e lavoratori con esperienze professionali e contrattuali diverse per condividere analisi, prospettive, progetti e strategie.

TITOLO III
Compiti

9.3 Il Comitato degli iscritti e la Lega dei pensionati:

a) decidono posizioni, proposte, iniziative della CGIL sulle materie di loro competenza;
b) sviluppano la propria iniziativa in coerenza con i deliberati congressuali e degli organismi dirigenti confederali, di categoria e dello SPI;
c) favoriscono la partecipazione degli iscritti alla vita dell'organizzazione;
d) promuovono il tesseramento e il proselitismo alla CGIL e l'attività del Sistema dei servizi;
e) assicurano agli iscritti, ai/alle lavoratori/lavoratrici, alle pensionate e pensionati l'informazione sull'attività e sull'elaborazione della Confederazione, della categoria e dello SPI;
f) promuovono la discussione fra iscritti/e sulle proposte della CGIL e convocano l'Assemblea degli iscritti in relazione alla situazione sindacale periodicamente e comunque almeno una volta all'anno.

9.3.1 I Comitati degli iscritti e le Leghe dei pensionati hanno diritto a promuovere iniziative, anche pubbliche, concordandone le modalità con le strutture della CGIL di categoria, dello SPI e/o confederali.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO IV
Comitati, Leghe e strutture unitarie

9.4 La Lega dei pensionati è impegnata nella promozione di attività unitarie dei pensionati.
La Lega rappresenta l'istanza negoziale di base.
Le Leghe SPI, nel territorio, nei piccoli comuni e nei quartieri delle città, sono punto di riferimento sia per il coinvolgimento di pensionati e pensionate nella negoziazione sociale, sia per determinare un rapporto stretto fra attivi, cittadini e pensionati sul territorio e per accrescere la rappresentanza e rappresentatività sociale della CGIL.
9.4.1 I Comitati degli iscritti, nei luoghi di lavoro o nel territorio ove sia costituita una rappresentanza sindacale unitaria elettiva, non sono titolari di poteri contrattuali e non costituiscono pertanto struttura parallela, sostitutiva o sovradeterminata alle RSU.
9.4.2 Il Comitato degli iscritti, in assenza di elezioni primarie, se previste dai Regolamenti elettorali, ha il diritto di proposta, all'assemblea degli iscritti, per le candidature CGIL nelle liste dei candidati per le RSU, scelte anche tra i non iscritti, e per gli RLS.
Non esiste incompatibilità alcuna tra componenti RSU e Comitato degli iscritti.

TITOLO V
Assemblea territoriale di categoria o confederale

9.5 Al fine di rendere pienamente partecipi alla vita della Confederazione i Comitati degli iscritti e le Leghe dei pensionati e di coordinare ed integrare le rispettive politiche, si istituisce, con i poteri decisi dai Comitati Direttivi confederali di riferimen-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

to, l'«Assemblea territoriale di categoria e confederale», di tali strutture di base, o dei loro rappresentanti, con modalità stabilite territorialmente e nel rispetto della norma antidiscriminatoria. Tale Assemblea viene convocata per informare e discutere sulle decisioni più rilevanti assunte dagli organismi dirigenti, in particolare da quelli nazionali.

TITOLO VI
Ricorsi

9.6 Organo competente, nel caso di ricorso, relativamente ai commi 9.2 e 9.2.1, è il Comitato di garanzia di riferimento.
9.6.1 Organo competente, in caso di ricorso, relativamente al punto 9.4.1, è il Collegio di verifica di riferimento.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 10
Regole di gestione degli Uffici vertenze e legale

TITOLO I
Principi, ambito di applicazione, servizi agli iscritti e alle iscritte

10.1 La presente Delibera regolamentare si applica in tutte le strutture della CGIL che svolgono attività vertenziali della tutela individuale, denominate Uffici vertenze e legale (UVL), siano esse confederali o categoriali.

10.1.1 La CGIL assiste i propri iscritti nelle vertenze con i rispettivi datori di lavoro per la corretta applicazione delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.

10.1.2 I lavoratori che intendono promuovere un contenzioso tramite gli Uffici vertenze dovranno essere iscritti alla CGIL per tutta la durata della vertenza.

10.1.3 Nei confronti degli iscritti l'attività di consulenza e controllo del rapporto di lavoro, ivi compreso il TFR, e l'attività di verifica della corretta applicazione delle leggi e dei contratti sono gratuite.

10.1.4 Nel caso in cui la vertenza, o la causa, tratti una questione di principio che interessa l'intero sindacato, oppure l'intera categoria di appartenenza dell'iscritta/o, il sindacato si assume gli eventuali oneri e non verrà chiesto nulla all'iscritta/o.

10.1.5 Nell'ipotesi di sanzioni disciplinari impugnate davanti al Collegio di conciliazione e arbitrato, di cui all'art. 7 della legge 300/70, il patrocinio sindacale dell'iscritta/o sarà gratuito, salvo eventuali spese relative all'arbitrato che saranno a carico dell'iscritta/o, così come riportato nel documento allegato «Condizioni di reciproco rapporto» che dovrà essere rilasciato all'iscritta/o.

10.1.6 Nel caso in cui la vertenza richieda spese eccezionali documentate e rivesta particolare complessità, all'apertura della

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

vertenza, escluse quelle per opposizione in materia disciplinare, l'Ufficio potrà chiedere all'iscritta/o un fondo spese. Le eventuali somme anticipate dall'iscritta/o saranno detratte alla conclusione della vertenza dal corrispettivo previsto al successivo punto 10.1.7.

10.1.7 A livello regionale, in accordo con le CdLT, CdLM, le Federazioni di categoria e nel rispetto del d.lgs. 460/97, art. 5, comma III, verrà determinato il contributo da richiedere all'iscritta/o. In tale ambito si potrà definire sia una quota fissa che in percentuale della cifra netta che l'iscritta/o recupererà, della quale la/o stessa/o sarà messa a conoscenza preventivamente.

10.1.8 L'Ufficio vertenze, ai fini di una corretta applicazione del punto precedente, dovrà predisporre una scheda di lavorazione della pratica la quale dovrà riportare l'iter e i tempi di lavorazione della stessa.

10.1.9 L'Ufficio vertenze è tenuto a rilasciare regolare ricevuta circa l'avvenuto pagamento e copia della stessa dovrà essere inserita nel fascicolo.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO II
Rapporti fra strutture

10.2 Gli Uffici vertenze confederali, nel trattare le vertenze, dovranno tenere conto dell'orientamento della Federazione di categoria che fornirà la più ampia assistenza e le informazioni necessarie.

Nel caso di interpretazioni difformi tra UVL e Federazioni di categoria, la questione sarà discussa nell'ambito della Segreteria confederale con i soggetti interessati, ferma restando la titolarità delle categorie firmatarie i CCNL.

10.2.1 Le Federazioni di categoria sono tenute a fornire adeguata informazione e/o formazione riguardante l'esito dei rinnovi dei CCNL e dei contratti di II livello.

10.2.2 In occasione della definizione delle ipotesi contrattuali, a tutti i livelli, gli UVL sono tenuti a fornire alle Federazioni di categoria le necessarie informazioni relative agli esiti delle attività vertenziali, attraverso un elaborato.
Inoltre l'UVL dovrà informare sullo stato delle singole vertenze le articolazioni delle Federazioni di categoria competenti.
10.2.3 In relazione a vertenze collettive, che coinvolgono una pluralità di iscritti in analoga posizione per uno stesso principio di diritto, ovvero e comunque quando si tratta di vertenza di principio, in quanto previamente indicata come tale dalla CGIL o ritenuta tale dal medesimo Ufficio vertenze, di concerto con la categoria interessata, questi ne dà tempestiva informazione ai competenti Dipartimenti e alla Consulta giuridica della CGIL nazionale.
L'informativa è dovuta, altresì, per le cause demandate a giurisdizioni superiori (Corte Costituzionale, Corte di Cassazione, Consiglio di Stato, Corte dei Conti) ovvero innanzi a Corti ed organismi europei ed internazionali.

TITOLO III
Informatizzazione, formazione sindacale, varie

10.3 Gli UVL si dotano del programma «Live link» per la gestione omogenea, sul territorio nazionale, delle pratiche acquisite, per lo sviluppo dei relativi conteggi, per la relativa statistica di analisi della vertenzialità prodotta.
10.3.1 L'Ufficio vertenze dovrà rapportarsi sistematicamente con le Federazioni di categoria e con la Consulta giuridica confederale per un'analisi statistica della vertenzialità prodotta elaborata dal programma di cui al punto precedente.
10.3.2 Il sistema degli UVL si deve dotare di strumenti permanenti ed adeguati di formazione sindacale a livello regionale e/o

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

camerale sia per la formazione dei nuovi operatori sia per la formazione continua degli operatori in relazione alle novità giuridiche, normative, contrattuali e in relazione alle implementazioni del sistema informatico. Nei corsi di formazione di base per nuovi operatori si deve prevedere sempre un modulo relativo all'identità CGIL.

10.3.3 Nei casi previsti nell'allegato 1 «Condizioni di reciproco rapporto», che dovrà essere rilasciato all'iscritta/o, la regolazione delle spettanze, in favore dell'avvocato convenzionato, avverrà alla presenza del responsabile dell'UVL.

10.3.4 In caso di conciliazione di controversie, aventi ad oggetto periodi di lavoro non regolarizzati, il funzionario che segue la vertenza non può introdurre, nel relativo verbale, clausole che possano compromettere l'eventuale successiva denuncia, da parte dell'iscritta/o interessato/a, per il recupero di provvidenze assistenziali, previdenziali, assicurative, ecc.

TITOLO IV
Regolazione dei rapporti tra UVL e Legali

10.4 I segretari delle Camere del lavoro e i segretari di Categoria, nonché i responsabili degli Uffici vertenze, sono direttamente impegnati a garantire la massima trasparenza dei rapporti tra avvocati, da un lato, e lavoratori, dall'altro.

In particolare, cureranno che gli avvocati si attengano ai seguenti obblighi:

a) informare costantemente l'iscritta/o sull'andamento della causa che la/lo riguarda, assicurandosi che abbia compreso la situazione di diritto sostanziale ed i meccanismi processuali, in modo da avere una consapevole partecipazione dell'iscritta/o stessa/o alla vicenda giudiziaria;
b) seguire l'intero procedimento, salva la facoltà di rinuncia-

BOZZA PER LA CONSULTAZIONE

re al mandato in caso di dissenso con l'iscritta/o sul merito della causa, previo accordo con il responsabile dell'Ufficio vertenze;

c) presentare il ricorso introduttivo del giudizio al più presto garantendo il rapido decorso della causa. Nel caso di licenziamenti individuali, gli stessi avranno precedenza su ogni altro procedimento;
d) in caso di conciliazione di controversie, aventi ad oggetto periodi di lavoro non regolarizzati, il legale si impegna a non introdurre, nel relativo verbale, clausole che possano compromettere l'eventuale successiva denuncia, da parte dell'iscritta/o, per il recupero di provvidenze assistenziali, previdenziali, assicurative, ecc.

10.4.1 I responsabili degli Uffici vertenze devono garantire che, sotto il profilo economico, i rapporti fra l'iscritta/o e il legale si svolgano secondo le modalità di seguito elencate:

1) al termine dei diversi gradi di giudizio, se l'esito della causa è in tutto o in parte positivo e la sentenza condanna la contro parte alla rifusione di spese e onorari, l'avvocato non chiede altro all'iscritta/o e si accolla il rischio dell'insolvenza del datore di lavoro per quel che riguarda gli onorari liquidati in sentenza, purché l'iscrizione risulti alla CGIL al momento della definizione della lite;
2) se il risultato, in tutto o in parte positivo, è raggiunto mediante transazione, nulla è dovuto dall'iscritta/o al legale di parte sindacale. Le eventuali spese legali dovranno essere richieste alla controparte. I termini dell'accordo transattivo dovranno essere comunicati e discussi con l'UVL e l'iscritta/o;
3) in caso di transazione giudiziale ed extra giudiziale con la presenza del legale, il verbale di transazione dovrà contenere le cifre distinte tra onorari e cifra di spettanza all'iscritta/o;
4) se l'esito della causa è negativo, l'avvocato rinuncia a chie-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

dere all'iscritta/o il pagamento degli onorari di causa, salvo:

a) che l'esito negativo sia stato determinato dal comportamento scorretto tenuto durante la causa dall'iscritta/o stessa/o;
b) il caso in cui, nonostante l'iscritta/o sia stata/o preventivamente informata/o e documentata/o del probabile esito negativo della causa o della probabile temerarietà della stessa, questi (l'iscritta/o) abbia comunque deciso di proseguire nella lite;
c) in caso di azioni aventi valore di principio, gli eventuali costi sono a carico della struttura sindacale;
d) nei casi sopra riportati l'avvocato può chiedere all'iscritta/o, previo consenso e accordo con il responsabile dell'Ufficio vertenze, il rimborso delle spese documentate ed onorari di causa;
e) per vertenze collettive, coinvolgenti una pluralità di iscritti in analoga posizione per uno stesso principio di diritto, dovranno essere richieste al legale, da parte della struttura sindacale, modalità per contenere i compensi;
f) per il giudizio nei gradi superiori si applicano le stesse regole stabilite per il giudizio di primo grado. Il legale deve comunicare, comunque, al responsabile dell'Ufficio vertenze e all'iscritta/o l'iniziativa di proseguire nei giudizi superiori;
g) in caso di riforma nei gradi superiori di sentenze favorevoli all'iscritta/o, con condanna alla restituzione delle spese e onorari pagati dal datore di lavoro in esecuzione delle sentenze di grado inferiore, la restituzione è a carico dell'iscritta/o anche se la/o stessa/o risultasse non più iscritta/o alla CGIL al momento della riforma nei gradi superiori. Nulla è dovuto all'avvocato di parte sindacale;
h) nelle cause di principio richieste espressamente dall'organizzazione sindacale, ove ci sia la condanna alle spese, le

CONFEDERALE CONSULTAZIONE

somme dovute saranno a totale carico dell'organizzazione sindacale. In questo caso, quando vi siano spese rilevanti documentate di natura fiscale, o comunque relative ad adempimenti concernenti l'apertura della controversia, il legale potrà, in via di eccezione, ottenere un'anticipazione di dette spese;

i) nei casi diversi da quelli descritti al punto precedente, riguardanti sentenze negative con condanna alle spese di controparte, le spese di controparte sono a totale carico dell'iscritta/o.

10.4.2 È fatto obbligo al legale di rimettere, presso l'Ufficio vertenze di competenza, tutto quanto relativo alla vertenza e cioè:

a) ricorso, sentenza e fascicolo;

b) accordo giudiziale o extra giudiziale.

Il legale, inoltre, è tenuto a comunicare alla struttura sindacale l'eventuale fallimento della controparte dal momento che ne viene formalmente a conoscenza.

TITOLO V
Procedure amministrative, penali ed esecutive

10.5 All'inizio del procedimento davanti al Tribunale amministrativo regionale, l'avvocato può chiedere all'iscritta/o, in accordo con il responsabile UVL, un fondo spese documentate variabile in relazione alla complessità della causa, oltre agli oneri fiscali.
Al termine di ciascun grado di giudizio davanti all'autorità giudiziaria amministrativa, in caso di esito positivo del procedimento, se la sentenza compensa le spese tra le parti, l'eventuale compenso per l'avvocato deve essere concordato tra il legale e l'UVL.
In caso di ricorso al Consiglio di Stato, o altra Corte amministrativa superiore, il compenso all'avvocato verrà determinato di comune accordo con il sindacato.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Per gli atti stragiudiziali nei confronti della Pubblica amministrazione, l'avvocato può chiedere all'iscritta/o un compenso variabile, a seconda della complessità dell'atto, oltre gli oneri fiscali documentati, e comunque previo accordo con l'UVL.

10.5.1 Nel caso di vertenze collettive, il fondo spese viene determinato di comune accordo tra l'avvocato, l'UVL e la categoria interessata, in misura inversamente proporzionale al numero dei lavoratori.

10.5.2 Nei processi penali, le spese legali sono di norma a carico dell'iscritta/o. L'eventuale fondo spese e gli onorari saranno determinati sulla base dei minimi delle tariffe professionali. Nel caso in cui l'imputazione si ricolleghi ad attività sindacale svolta dall'iscritta/o, le spese legali saranno sostenute dal sindacato. In quest'ultimo caso, come in occasione della costituzione di parte civile del sindacato in un procedimento penale, l'ammontare delle spese legali, così come l'ammontare dell'eventuale fondo spese, dovranno essere calcolate sulla base dei minimi della tariffa professionale.

I singoli casi di procedura penale dovranno, comunque, di volta in volta essere valutati dalle strutture di categoria, qualora la procedura di cui sopra coinvolga persone o attività della categoria, dalle strutture confederali, qualora la procedura penale interessi persone o attività confederali. In entrambi i casi dovranno essere coinvolti gli Uffici legali, al fine di assumere le decisioni opportune.

10.5.3 All'inizio delle procedure esecutive, l'avvocato potrà chiedere all'iscritta/o le sole spese di procedura. Le eventuali somme anticipate dall'iscritta/o saranno detratte alla conclusione della vertenza dal corrispettivo nel caso di liquidazione delle spese per esecuzione andate a buon fine.

10.5.4 L'Ufficio vertenze si avvarrà dell'ausilio dei vari legali accreditati per le procedure concorsuali e fallimentari. Qualora si

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

ritenesse indispensabile l'assistenza legale, le spese di giustizia nei casi in cui non potranno essere recuperate dalla procedura, saranno regolate dall'ufficio ripartendo il corrispettivo pagato dall'iscritta/o in proporzione alla somma netta recuperata.

TITOLO VI
Sanzioni

10.6 Il sistema sanzionatorio, in caso di violazione della presente Delibera regolamentare, è quello previsto dall'art. 26 dello Statuto e le violazioni sono di natura disciplinare.

TITOLO VII
Disposizioni finali

10.7 Le strutture confederali e di categoria sono tenute alla completa applicazione della presente Delibera e degli allegati in essa contenuti.
La Delibera può essere modificata con le maggioranze previste dall'art. 6 dello Statuto.
Gli allegati – che sono parte integrante della Delibera – possono essere modificati dalla Segreteria nazionale della CGIL ogni qual volta ciò si renda necessario.

Allegati

1) Condizioni di reciproco rapporto
2) Mandato e privacy
3) Convenzione legale

Il testo degli allegati è consultabile nello spazio intranet del sito www.cgil.it.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 11
Fondi interprofessionali

TITOLO I
Principi

11.1 La CGIL considera la formazione continua uno strumento indispensabile per promuovere e tutelare la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro occupabilità ed è impegnata, con tutte le sue strutture, affinché, nella contrattazione collettiva a tutti i livelli, il ruolo della formazione sia maggiormente presente e più collegato ai percorsi di carriera, all'organizzazione del lavoro e all'evoluzione delle retribuzioni.
La CGIL ribadisce altresì che le risorse per la formazione continua sono di pertinenza dei lavoratori e delle lavoratrici e che vanno quindi utilizzate non in maniera sostitutiva di obblighi formativi previsti per legge a carico delle imprese.
Per la CGIL la formazione deve rappresentare un punto chiave del II livello di contrattazione allo scopo di saldare sviluppo delle imprese e sapere dei lavoratori e delle lavoratrici.
In relazione a quanto affermato nei commi precedenti, i Fondi interprofessionali svolgono un ruolo fondamentale e perciò la trasparenza, la qualità, l'efficienza e l'efficacia della loro attività rappresentano gli obiettivi dell'impegno di lavoro della CGIL nei Fondi stessi.
La CGIL ritiene indispensabile costruire un rapporto fra attività dei Fondi e luoghi di lavoro imperniato sul valore pattizio e contrattuale dei processi decisionali. In tal senso il ruolo degli accordi fra le RSU e tutte le parti sociali va esplicitato e rafforzato in tutti gli «avvisi» dei Fondi.
La CGIL, in tutte le sue articolazioni, è impegnata ad operare

COPIA DELLA CONSULTAZIONE

affinché la formazione continua, al pari dell'istruzione, dell'educazione degli adulti e della ricerca, costituisca una leva fondamentale delle politiche di sviluppo, sia a livello nazionale che territoriale, stimolando le regioni a costruire, in accordo con le parti sociali, politiche integrate in grado di ottimizzare l'efficacia delle differenti risorse.

11.1.1 La CGIL afferma il ruolo prioritario delle Parti sociali e, nell'ambito dei Fondi interprofessionali, di CGIL, CISL e UIL, nell'individuazione degli indirizzi e delle priorità politiche dei Fondi, anche attraverso la costituzione di strutture formali, i Comitati di indirizzo, da prevedere nei relativi Statuti. Tali strutture possono contribuire a far sì che i Consigli di amministrazione dei Fondi siano sempre più autonomi nelle scelte gestionali. La CGIL ritiene necessario rafforzare la gestione collegiale dei Fondi, anche attraverso la costituzione, da prevedere nei Regolamenti, di Comitati di direzione costituiti dal direttore e dai responsabili delle principali aree di lavoro evitando, in ogni caso, costose duplicazioni di figure.

11.1.2 I designati a qualsiasi titolo dalla CGIL nei Fondi, sono tenuti ad operare, nell'ambito della loro attività, nel rispetto dei principi e degli indirizzi contenuti nel presente Regolamento.

Sono tenuti, altresì, in quanto rappresentanti della CGIL nei Fondi, ad informare costantemente le Segreterie designanti su tutta l'attività e le decisioni dei Fondi e devono sottoporre alle stesse, prima di assumere decisioni, in particolare quelle tematiche destinate ad incidere in maniera rilevante sulla gestione dei Fondi e sulle politiche formative. L'informazione ed il confronto con le strutture designanti sono condizione essenziale per evitare che si verifichino scostamenti ed anomalie rispetto ai principi, alle norme giuridiche e legislative che regolano l'attività dei Consigli di amministrazione e delle Assemblee dei Fondi interprofessionali.

LA CGIL PER LA FORMAZIONE

TITOLO II

Procedure nelle designazioni, responsabilità confederali e di categoria

11.2 Le designazioni negli organi dei Fondi competono alla Segreteria della CGIL, ai vari livelli, d'intesa con le strutture interessate.

Ogni proposta di designazione da parte delle strutture deve essere corredata dal relativo curriculum.

La Segreteria nazionale cura l'anagrafe delle presenze dell'organizzazione nei Fondi ed il coordinamento dell'attività dei Fondi interprofessionali presenti nel territorio e a livello nazionale.

11.2.1 È costituito il «Coordinamento nazionale delle presenze della CGIL nei Fondi».

I componenti del Coordinamento sono designati dalla CGIL nazionale, dalle categorie nazionali, dalle Confederazioni regionali, da NIdiL nazionale.

I soggetti che designano procedono anche alle relative sostituzioni.

Esso è il luogo del coordinamento delle presenze, dell'elaborazione e della direzione delle politiche nei Fondi per la formazione continua. Organizza, in collaborazione con l'ISF, corsi di formazione obbligatoria e ricorrente per quanti hanno incarichi, di qualunque natura, su indicazione della CGIL presso i Fondi.

La Segreteria della CGIL nomina il/la coordinatore/trice che, oltre a presiedere il Coordinamento, cura l'organizzazione dell'attività di costituzione dei Fondi, la cui titolarità è in capo alla Segreteria, l'ordinaria attività dei Fondi stessi e l'attività della Consulta nazionale delle presenze della CGIL nei Fondi.

Del Coordinamento fanno parte, oltre ai Dipartimenti interessati a vario titolo all'attività dei Fondi, anche il Dipartimento organizzazione della CGIL.

Analogamente si procede per le realtà regionali confederali.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Coordinamento e coordinatore rimangono in carica per quattro anni.

11.2.2 È costituita la «Consulta nazionale delle presenze della CGIL nei Fondi interprofessionali» composta dai componenti degli organi e delle strutture dei Fondi.

11.2.3 Il Comitato Direttivo è convocato, di norma una volta all'anno, per discutere il rapporto sull'attività dei Fondi dopo l'approvazione dei relativi bilanci, con la presenza dei compagni e delle compagne interessate. Tale sessione affronterà inoltre gli indirizzi programmatici relativi alla attività contrattuale e alla attività dei Fondi stessi.

TITOLO III
Caratteristiche dei/lle nominati/e dalla CGIL, responsabilità, obblighi, incompatibilità

11.3 La permanenza negli organi dei Fondi non può superare le due designazioni.

Nelle designazioni si attueranno le prescrizioni statutarie in relazione alle incompatibilità, alla norma antidiscriminatoria e al pluralismo programmatico, fermi restando i requisiti di professionalità richiesti per garantire la qualità della presenza della CGIL.

Le strutture designanti si atterranno, inoltre, ai seguenti criteri:

a) la non cumulabilità di cariche in più Fondi;
b) la non cumulabilità della carica di componente il Consiglio di amministrazione con quella di componente i Comitati di valutazione dei piani formativi;
c) l'incompatibilità della carica di componente il Consiglio di amministrazione, o dei Comitati di valutazione dei piani, con quella di dirigente o dipendente di Enti di formazione;
d) l'incompatibilità tra la carica di componente i Comitati di valutazione e le cariche esecutive dell'organizzazione.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

In via transitoria, previo confronto con la CGIL nazionale, ferme restando le prescrizioni statutarie, le strutture possono adeguare ai criteri contenuti nel precedente capoverso le modalità di designazione, ove necessario, con la scadenza delle cariche in essere e, comunque, nel termine massimo di tre anni dall'entrata in vigore del presente Regolamento.

11.3.1 Ferme rimanendo le norme previste dal Regolamento dei dipendenti della CGIL, i compensi per l'attività dei lavoratori attivi, in qualità di amministratori dei Fondi, vengono contabilizzati come voce distinta nei bilanci dei Centri regolatori.

Quota parte delle entrate, definita specificatamente, dovrà essere destinata al finanziamento della formazione per gli amministratori, nonché alle attività di funzionamento del Coordinamento e della Consulta costituiti ai vari livelli e per il supporto alle specifiche attività.

CARTA PER LA CONSULTAZIONE

TITOLO IV
Obiettivi di quanti operano nei Fondi

11.4 L'attività di quanti, designati dalla CGIL, operano nei Fondi interprofessionali deve essere orientata a:

1) individuare da parte dei Fondi modalità di riconoscimento e accrescimento delle competenze dei lavoratori, sperimentando criteri di indiscussa qualità per l'accreditamento delle strutture formative;
2) operare per l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa, in modo da stimolare una maggiore valorizzazione del lavoro e della formazione dei lavoratori;
3) incentivare nei Fondi una logica solidaristica anche operando per elevare i livelli di partecipazione delle imprese e dei lavoratori del Mezzogiorno e delle regioni meno coinvolte;
4) favorire piani formativi, extra previsioni obbligatorie di legge,

in tema di salute e sicurezza, estendendone l'utilizzo e migliorandone le finalità, anche sperimentando la presenza di specifici moduli di informazione sui rischi da lavoro e sui diritti contrattuali in tutti i piani formativi;
5) utilizzare competenze adeguate per la valutazione dei piani formativi, compresa la possibilità di affidare la valutazione ad agenzie di comprovata esperienza;
6) definire regole che consentano un ricambio dopo due mandati delle tipologie contrattuali apicali (Direttori e responsabili di area) dei Fondi;
7) operare affinché, nel caso in cui si renda necessario prevedere un'articolazione regionale di un Fondo, per favorire un sostegno effettivo all'azione formativa, ad essa siano attribuiti ruoli e prerogative tali da evitare pure e semplici moltiplicazioni delle competenze dei Fondi nazionali e dei relativi costi.

TITOLO V
Sanzioni

11.5 In caso di violazione della presente Delibera regolamentare, si applica l'art. 26 dello Statuto e le violazioni sono di natura disciplinare.

TITOLO VI
Rinvio

11.6 Con una specifica Delibera, in attuazione dell'art. 6 dello Statuto, saranno disciplinati i diversi aspetti relativi agli Enti bilaterali e ai Fondi sanitari integrativi contrattuali.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 12
Criteri per la composizione dei Collegi dei Revisori dei conti

I Collegi dei Revisori dei conti di tutti i Centri regolatori e di tutte le Camere del lavoro metropolitane dovranno prevedere al proprio interno la presenza di un Revisore dei conti iscritto all'Albo dei Revisori.
Le suddette strutture adegueranno la composizione dei rispettivi Collegi entro e non oltre il 30 giugno 2015, attraverso cooptazione nel Collegio stesso decisa con delibera del Comitato Direttivo.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

DELIBERA 13

Regole per la presenza dei dirigenti negli organismi di Società, Enti, Fondazioni e Associazioni promossi o partecipati dalla CGIL, non di emanazione contrattuale

In attuazione di quanto all'art. 7 dello Statuto, al fine di garantire l'opportuna separazione di funzioni tra Strutture della CGIL e Società promosse o partecipate:

- i Segretari generali delle Strutture che partecipano al capitale di Società, Enti, Fondazioni e Associazioni, non di emanazione contrattuale, promossi o partecipati dalla CGIL o coloro che, sulla base di quanto previsto dallo Statuto della CGIL (Art. 18, lettera b) hanno loro attribuita la rappresentanza legale sulle materie amministrative non possono far parte del Consiglio di Amministrazione o di altro organismo amministrativo equivalente;
- i componenti di Segreteria delle Strutture che partecipano al capitale di Società, Enti, Fondazioni e Associazioni, non di emanazione contrattuale, promossi o partecipati dalla CGIL possono far parte del Consiglio di Amministrazione o di altro organismo amministrativo equivalente; nel caso assolvano – nell'ambito della propria Segreteria – incarichi operativi relativi a materie amministrative, non possono esercitare deleghe relative alla gestione amministrativa diretta, bensì deleghe relative ed indirizzo e controllo;
- non possono far parte del Consiglio di amministrazione o di organismo amministrativo equivalente di Società, Enti, Fondazioni e Associazioni, non di emanazione contrattuale, promossi o partecipati dalla CGIL i componenti di organismi esecutivi, direttivi e gli apparati politici di ogni livello della Categoria firmataria del CCNL applicato ai dipendenti di Società, Enti, Fondazioni e Associazioni, non di emanazione contrattuale, promossi o partecipati dalla CGIL.

COPIA IN CONSULTAZIONE

Codice etico

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

CAPITOLO I
Premessa

Articolo 1 – Finalità

Questo Codice Etico previsto dall'art. 6 dello Statuto CGIL, è definito in riferimento ai principi ed ai valori ivi definiti. Questo Codice esprime i doveri, gli impegni e le responsabilità etiche nello svolgimento delle attività assunti da tutte e tutti coloro che rappresentano e/o a qualsiasi titolo collaborano con la CGIL, così come indicato e stabilito al successivo Articolo 2.
Per i suoi valori costitutivi e per il ruolo di rappresentanza generale d'interessi cui è chiamata, la CGIL e le donne e gli uomini cui si applica questo Codice hanno una grande ed evidente responsabilità verso la collettività. I comportamenti delle donne e degli uomini della CGIL dovranno, quindi, corrispondere a tale responsabilità, costituendo esempio e corollario necessario all'immagine dell'Organizzazione.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

Questo Codice si applica a tutte e tutti i componenti degli Organismi dirigenti della CGIL e delle sue Strutture di ogni ordine e grado; a tutte e tutti coloro che collaborano stabilmente o saltuariamente con la CGIL, a qualsiasi livello ed in qualsiasi Struttura, siano essi dipendenti, distaccati, collaboratori, volontari. Il Codice si applica altresì ad Amministratori e Dipendenti delle Società, Enti, Associazioni promossi o partecipati dalla CGIL o da sue Strutture.

Articolo 3 – Rispetto del Codice Etico

Le violazioni del presente Codice da parte di coloro ai quali esso si applica sono sanzionate con le modalità previste dall'art. 27 dello Statuto della CGIL.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

CAPITOLO II
Diritti e doveri personali

Articolo 4 – Principio di responsabilità

Tutte e tutti coloro cui si applica questo Codice hanno la responsabilità di improntare i propri comportamenti, ai valori e principi definiti dallo Statuto della CGIL e dal presente Codice.
In essi le iscritte e gli iscritti alla CGIL devono trovare un esempio ed un riferimento etico a sostegno della scelta di aderire alla CGIL.

Articolo 5 – Integrità e prevenzione della corruzione

Tutte e tutti coloro che rientrano nella sfera di applicazione del presente Codice sono tenuti ad assoluta integrità personale e nello svolgimento dei propri compiti e funzioni.
Sono tenuti, altresì, a segnalare agli organi preposti eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza, fermo restando i casi in cui vige anche l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria.

Articolo 6 – Dovere di rendere conto

Le scelte e l'attività di tutti e tutte coloro ai quali si applica questo Codice sono improntate ai principi di chiarezza, correttezza e trasparenza, in modo da essere sempre in grado di rendere conto del proprio operato non solo al proprio gruppo dirigente o istanza superiore, ma alle iscritte, agli iscritti.
È fatto obbligo di rendere noto alla Struttura nella quale si opera ed al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i ogni atto negoziale sottoscritto.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Articolo 7 – Dovere di riservatezza

Tutti e tutte coloro cui si applica questo Codice hanno obbligo di riservatezza, per tutte quelle informazioni di cui si è venuti in possesso nell'esercizio delle proprie funzioni o del proprio incarico, la cui diffusione potrebbe determinare un pregiudizio alla CGIL.

Articolo 8 – Gestione del tempo

Il tempo è una risorsa preziosa per l'attività della CGIL, per la qualità e quantità del lavoro sindacale svolto e da svolgere, per la qualità della vita di ciascuno e ciascuna. Pertanto, deve essere posta particolare attenzione ad un uso appropriato del tempo. La conciliazione del tempo di lavoro con il tempo di vita è un obiettivo fondamentale dell'Organizzazione e delle donne e degli uomini che in essa, a qualunque titolo, operano.
La CGIL dovrà trovare forme di conciliazione tra le attività sindacali ordinarie ed il tempo di lavoro anche necessario alla partecipazione a momenti di formazione o aggiornamento.

Articolo 9 – Molestie sessuali, mobbing e stalking

Le donne e gli uomini della CGIL rifiutano e contrastano le molestie di natura sessuale, quelle morali, l'omofobia e qualsivoglia attività dì mobbing o stalking, perché lesive della dignità umana, nonché atti inequivocabilmente discriminatori.
Rifiutano e contrastano ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessative, assicurando piena protezione e tutela della o delle vittime.
Cooperano per l'adozione di misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e promuovono la cultura del rispetto della

CARTA RETTO CONSULTAZIONE

persona. Fatti salvi i doveri di denuncia all'Autorità giudiziaria, i dirigenti ed i rappresentanti della CGIL sono tenuti a segnalare ogni comportamento abusivo o vessatorio.

Articolo 10 – Conflitto d'interessi e obbligo di astensione

Coloro cui si applica questo Codice debbono astenersi dal prendere decisioni e dallo svolgimento dì attività inerenti alle proprie mansioni e funzioni in situazioni di conflitto con interessi personali, del coniuge, del convivente, di parenti e affini entro il secondo grado o che possano coinvolgere interessi di persone con le quali vi siano cause pendenti, grave inimicizia, rapporti finanziari od economici significativi.
È fatto obbligo di astenersi altresì in ogni altro caso in cui sussistano ragioni di convenienza. Colei o colui che venga a trovarsi in una situazione di conflitto d'interessi deve comunicarlo con tempestività, per iscritto, astenendosi nel frattempo da qualsiasi decisione, alla Segreteria della Struttura di appartenenza che è tenuta a provvedere. Tale conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non economici, o patrimoniali.
Fermo restando quanto disposto all'art. 7 dello Statuto della CGIL in materia di incompatibilità, coloro che ricoprono cariche gestionali o di rappresentanza dell'Organizzazione in Società, Enti, Associazioni anche non promossi o partecipati dalla CGIL o da alcuna sua Struttura si debbono astenere da prendere o partecipare a decisioni nell'ambito di tali organismi in contrasto con i valori espressi dalla CGIL.
Prima di assumere l'incarico di Segretario generale o di componente di Segreteria o compiti di direzione in Enti, Società o Associazioni anche non promosse o partecipate gli interessati sono tenuti ad informare il Centro Regolatore competente se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

la cui attività professionale o commerciale può porli in contatti frequenti con la Struttura da dirigere o che siano coinvolti in decisioni o nelle attività inerenti.

Articolo 11 – Abuso della propria posizione

La CGIL contrasta l'esercizio per fini privati delle funzioni o responsabilità ricoperte nell'Organizzazione.
Non è consentito usare la propria posizione, politica o organizzativa, per ottenere vantaggi nelle relazioni interne ed esterne, pretendendo l'effettuazione di prestazioni o servizi che non si configurano come adempimenti di obblighi giuridici da parte di altri, ovvero per attuare un'interferenza indebita nell'esercizio di funzioni e compiti assegnati ad altri.

Articolo 12 – Favoritismo e nepotismo

Non è consentito avvalersi, in modo diretto o indiretto, del proprio ruolo o della propria responsabilità per concedere o far concedere benefici o agevolare l'attribuzione indebita di incarichi, ivi compreso l'accesso ad un impiego, a vantaggio del coniuge, convivente, parenti o affini sino al quarto grado.
Costituiscono per la CGIL abuso della propria posizione o funzione di responsabilità i comportamenti diretti ad ottenere prestazioni o servizi da altri che siano in contrasto con i principi dello Statuto e del presente Codice.

Articolo 13 – Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni

La CGIL difende il diritto di ogni persona ad aderire ad Associazioni o Organizzazioni nel rispetto delle idee e delle posizioni di

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

ciascuna e ciascuno. Coloro ai quali si applica questo Codice sono a loro volta tenuti, oltre al rigoroso rispetto di quanto disposto dallo Statuto della CGIL, a gestire la propria presenza ed attività in Associazioni ed Organizzazioni diverse dalla CGIL in modo tale che sia sempre chiaro ed evidente il carattere esclusivamente personale che quindi non impegna l'Organizzazione, della scelta di aderire o partecipare a posizioni o attività di Associazioni o Organizzazioni.

Articolo 14 – Disposizioni per i dirigenti della CGIL

Tutti coloro ai quali si applica il presente Codice Etico sono tenuti a svolgere con diligenza le proprie funzioni, perseguendo gli obiettivi assegnati, adottando comportamenti consoni al ruolo e alla responsabilità e ad operare perché in nessun punto della struttura si assumano iniziative o si manifestino comportamenti in violazione allo Statuto ed ai principi del presente Codice, in particolare nei rapporti con i mass media e nell'utilizzo dei social network.
Assumono comportamenti leali e costruttivi nei rapporti con i compagni e le compagne.
Operano affinché vi sia un corretto e razionale utilizzo delle risorse, favoriscono l'instaurarsi di rapporti rispettosi e positivi tra le compagne ed i compagni, favoriscono la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento, l'inclusione lavorativa e l'equilibrio di genere.
Il non rispetto delle previsioni statutarie o di quelle contenute in questo Codice Etico da parte di chi ricopre l'incarico di Segretario generale o di componente di Segreteria di una qualsiasi Struttura dell'Organizzazione, nonché chi ha funzioni direttive o gestionali anche nelle Società, Enti e Associazioni promosse o partecipate dalla CGIL così come chi svolge funzioni direttive o

DRAFT PER LA CONSULTAZIONE

gestionali in Società, Enti e Associazioni a seguito di designazione da parte dell'Organizzazione costituisce un'aggravante in sede di valutazione e pronunciamento degli Organi di Garanzia.

CAPITOLO III
Doveri verso l'organizzazione

Articolo 15 – Tutela del nome e dell'immagine della CGIL

La CGIL chiede a tutte e tutti coloro ai quali si applica questo Codice di rispettare, difendere e promuovere il nome, il prestigio e l'immagine dell'Organizzazione, con responsabilità e senso di appartenenza.

Articolo 16 – Tutela dell'ambiente di lavoro e delle risorse organizzative

Coloro ai quali si applica questo Codice sono responsabili della protezione e conservazione dei beni dell'Organizzazione, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini associativi, e rispettoso delle normative vigenti a partire da quelle relative all'ambiente di lavoro.
Pongono la massima attenzione all'impatto che le proprie azioni possono determinare sull'ambiente, adottando comportamenti che favoriscano la prevenzione e la sicurezza nel luogo di lavoro, il risparmio energetico e l'utilizzo eco-sostenibile delle risorse. Utilizzano il materiale e le attrezzature di cui vengono dotati nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli posti dall'Organizzazione. Sono altresì tenuti ad operare con la massima diligenza per tutelare i beni della CGIL. In particolare devono:

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati, evitando utilizzi impropri;
- rispettare le regole di utilizzo ecosostenibile delle risorse.

Inoltre, faranno un utilizzo mirato delle dotazioni tecnologiche messe a disposizione dell'organizzazione per l'esercizio delle proprie attività.

CAPITOLO IV
Utilizzo delle risorse e scelta della sobrietà

Articolo 17 – La scelta della sobrietà

La sobrietà e la trasparenza sono i criteri ai quali improntare l'azione dei dirigenti e di coloro ai quali si applica questo Codice relativamente all'uso delle risorse finanziarie (ivi comprese – se previste entro limiti massimi definiti dall'organizzazione – le spese di rappresentanza) e tecnologiche delle quali dispongono per conto dell'organizzazione.

Articolo 18 – Spese di rappresentanza, regali, compensi e altra utilità

È fatto divieto in ogni caso di chiedere, sollecitare, accettare per sé o per altri regali o altre utilità per svolgere il proprio compito o funzione, ad esclusione di quelli di modico valore nell'ambito di relazioni di cortesia o istituzionali o per consuetudini internazionali. In ogni caso è vietato accettare, per sé o per altri, denaro o altri strumenti di pagamento sostitutivo del denaro. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, sono restituiti al soggetto che li ha elargiti a cura della persona che li ha ricevuti. Qualora non fosse possi-

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

bile la restituzione, vengono messi a disposizione dell'Organizzazione.

CAPITOLO V
Rapporti commerciali

Articolo 19 – Rapporto con i fornitori

I destinatari del presente Codice sono impegnati alla gestione corretta e trasparente dei rapporti di fornitura, garantendo – da una parte – l'imparzialità nella scelta dei fornitori, offrendo ai potenziali fornitori in possesso dei requisiti la possibilità di accedere alla fornitura; dall'altra, il rispetto delle condizioni contrattuali cui si sono impegnati all'atto dell'assegnazione della fornitura.
Coloro ai quali si applica questo Codice non accettano dai fornitori regali che possano influenzare la valutazione della qualità del prodotto o servizio offerto dal fornitore.

Articolo 20 – Criteri di valutazione e selezione dei fornitori

La CGIL adotta criteri trasparenti per la valutazione e la selezione dei fornitori:
- valuta le offerte economiche sotto il profilo dell'oggettivo rapporto tra elementi qualitativi e fattori economici;
- effettua la scelta dei fornitori sempre sulla base della comparazione e valutazione delle offerte avanzate.

Articolo 21 – Obblighi dei fornitori

All'atto della selezione, vengono sottoposti ai fornitori (o a coloro che intendono concorrere) le seguenti clausole:

CODICE PER LA CONSULTAZIONE

- l'adozione di comportamenti conformi al rispetto e alla salvaguardia dei propri lavoratori, dei soggetti economici coi quali si interfacciano, della società civile e dell'ambiente naturale.
- la garanzia per ogni lavoratrice e lavoratore del rispetto dei CCNL, con un'equa e regolare retribuzione, non utilizzando né in Italia, né in ogni altro paese lavoro minorile, nel rispetto integrale della disciplina di legge sul lavoro, con particolare riferimento agli orari di lavoro;
- la garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando le misure idonee a minimizzare eventuali fattori di rischio in grado di causare danni alla salute e all'integrità fisica e morale delle persone;
- la garanzia nei loro luoghi di lavoro della piena e completa libertà ed agibilità sindacale;
- la garanzia del rispetto rigoroso delle normative previdenziali e fiscali;
- la garanzia della non discriminazione tra le lavoratrici e i lavoratori in ragione del sesso, della religione di appartenenza o di ogni altro fattore anagrafico, culturale o di altra natura.

CAPITOLO VI
Rapporti con iscritti, utenti, istituzioni e controparti

Articolo 22 – Rapporto con gli utenti e vincolo dell'accoglienza

La tutela individuale è parte integrante della più generale azione di rappresentanza degli interessi di lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati.
I vari servizi che la CGIL offre ad iscritti e iscritte ed utenti hanno anzitutto valore per la loro funzione sociale e devono essere

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

finalizzati alla tutela della persona, dei suoi diritti e della sua dignità. L'accoglienza di iscritti, iscritte e utenti deve essere considerata una priorità ed una scelta di qualità dell'Organizzazione. Ogni donna ed ogni uomo della CGIL è tenuto a garantire ad iscritti, iscritte e utenti un'accoglienza positiva ed efficace nelle sedi dell'Organizzazione, tale da favorire il proselitismo.

Articolo 23 – Rapporti con le altre Organizzazioni sindacali, le Istituzioni e le Associazioni dei Datori di lavoro

La CGIL impronta le relazioni ed i rapporti con tutti i suoi interlocutori all'insegna del reciproco rispetto dei ruoli, della correttezza e della autonomia.

Articolo 24 – Le convenzioni ed i rapporti con i partner

La CGIL ritiene utile valutare di volta in volta l'opportunità di un sistema di convenzioni, grazie al quale offrire ai propri iscritti alcune prestazioni o offerte.
La CGIL considera partner quei soggetti che, perseguendo comportamenti coerenti con lo spirito e la lettera di questo Codice, decidono di aderire al suo sistema di convenzioni.

Norma transitoria

Entro tre mesi dall'adozione del presente Codice Etico, il Comitato Direttivo della CGIL nazionale approverà le norme attuative relative a quanto previsto al Cap. V.

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

COPIA PER LA CONSULTAZIONE

Finito di stampare
nel mese di settembre 2019
dalla Palombi & Lanci Srl - Tipografia
Via Lago di Albano, 1
Villa Adriana - Roma