CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE DELLA CISL

(Approvato dal Consiglio generale Confederale – Roma, 11 luglio 2019)

Con il Codice Etico e comportamentale, tutti i/le dirigenti, gli/le operatori/trici, i/le delegati/e, i/le militanti e gli/le associati/e della CISL si impegnano, nella propria attività, ad operare nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari e sulla base dei principi di integrità, correttezza, onestà e legalità.

Si tratta di promuovere e affermare maggiormente un modello di relazioni tra strutture sindacali, dirigenti, militanti e associati/e per valorizzare espressioni comportamentali e relazionali intese quali cornici di riferimento della missione CISL finalizzata al rafforzamento del rapporto fiduciario e partecipativo dentro l'Organizzazione e con i/le nostri/e associati/e e con tutto il mondo del lavoro.

1. FINALITÀ E VALORI

La CISL si richiama e si ispira, nella sua azione, a valori che pongono al centro della sua azione la centralità della persona, per realizzare la solidarietà e la giustizia sociale.
Cosi come la CISL è impegnata a realizzare le condizioni di uno sviluppo economico che permetta lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, familiari e sociali.
La difesa e rappresentanza degli interessi dei/delle lavoratori/trici, per la CISL si esplicano attraverso il principio della supremazia del lavoro sul capitale, del privilegio della via negoziale su quella legislativa per la regolazione dei rapporti tra i/le lavoratori/trici e i datori di lavoro, nell'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla CISL, nel pluralismo e democrazia interna all'Organizzazione. I valori di riferimento della CISL nello svolgimento della sua azione sindacale sono:

- la solidarietà, tra persone, gruppi o posizioni sociali diverse;
- il rispetto e la valorizzazione delle diversità culturali, etniche, religiose, in una prospettiva di società multiculturale e multietnica;
- la mutualità, modalità che attraverso l'unione delle forze e lo scambio solidaristico consente di raggiungere obiettivi comuni;
- la legalità, che garantisce parità di condizione per l'insieme dei soggetti impegnati nei settori di riferimento e più in generale nella società.

2. PRINCIPI ETICI E COMPORTAMENTALI GENERALI

➢ Rispetto della legge, correttezza ed eticità dei comportamenti

La CISL in tutte le sue articolazioni, orizzontali e verticali, si impegna rigorosamente al rispetto delle leggi e delle norme vigenti, dello Statuto e Regolamenti dell'Organizzazione e ad operare con correttezza e in coerenza con i principi etici dichiarati nel presente Codice Etico.
Lo stesso impegno riguarda i/le dirigenti, operatori/trici, collaboratori/trici e associati/e di tutti i livelli dell'Organizzazione, sia verticale che orizzontale ed inoltre,
tutti/e coloro che operano nei servizi, Enti, Associazioni e Società promosse dalla CISL.

➢ Certezza delle regole e delle sanzioni

È ineludibile per la CISL, riaffermare il "principio" del rispetto delle regole e delle norme contenute nello Statuto e nei Regolamenti.
Al dovere di rispettare le norme che regolano la vita associativa consegue il diritto/dovere dell'Organizzazione di prevedere e applicare un sistema di sanzioni per le ipotesi di violazione delle stesse.

➢ Autonomia e indipendenza

La CISL si impegna ad operare in piena autonomia ed indipendenza da qualsiasi influenza esterna (Stato, governi, partiti, controparti, ecc.) avendo ad esclusivo riferimento la tutela degli interessi dei/delle propri/e associati/e e i principi e valori stabiliti dal proprio Statuto.
Ugualmente i/le dirigenti, operatori e collaboratori/trici dell'Organizzazione non devono mai subordinare tali interessi ad interessi personali, economici e di altra natura.

➢ Sobrietà e gestione efficiente

Ricordando che gran parte delle risorse economiche e finanziarie utilizzate dall'Organizzazione provengono dal contributo autonomo e volontario dei/delle lavoratori/trici e pensionati/e con la trattenuta sindacale mensile:

- la CISL si impegna ad adottare e promuovere comportamenti contrassegnati da sobrietà, nella consapevolezza che l'attuale fase sindacale e sociale richiede rigore e buona amministrazione;
- la CISL si impegna ad utilizzare le risorse disponibili nel modo migliore, evitando in particolare qualunque forma di spreco.

➢ Trasparenza

Tale principio dovrà riguardare tutti gli ambiti e i livelli dell'Organizzazione ivi compresi gli Enti, le Società e le Associazioni collaterali alla CISL, anche attraverso la certificazione dei bilanci e la realizzazione del bilancio aggregato per ogni livello dell'Organizzazione.
La CISL, infatti, è impegnata ad effettuare e rendere pubblica una rendicontazione economica, finanziaria e sociale chiara e trasparente.
Pertanto, la CISL adotta il sistema della firma congiunta per la gestione di tutti i conti correnti utilizzati dalle strutture dell'Organizzazione.

➢ Centralità della persona e partecipazione degli associati

La CISL promuove il rispetto e la dignità delle persone che operano a vario titolo nell'Organizzazione e si impegna a valorizzare il contributo di ciascuno/a, in quanto fonte di arricchimento ed utile all'azione sindacale.
La CISL è impegnata a rafforzare le dinamiche di partecipazione democratica, informata e consapevole degli/delle associati/e alla elaborazione delle linee di politica sindacale e alla vita dell'associazione.

➢ Promozione della legalità

La CISL è impegnata a promuovere attivamente la cultura della legalità e della responsabilità sociale operando in primo luogo nell'attività di contrattazione aziendale, territoriale e sociale per sostenere la creazione di una economia e società sostenibile e rispettosa della dignità e dell'integrità della persona.

3. NORME DI COMPORTAMENTO - AMBITI SPECIFICI

➢ Acquisto e utilizzo di beni, strutture e servizi

La CISL nell'acquisto e nell'utilizzo di beni, strutture, attrezzature e servizi si impegna a fare in modo che:

- le loro caratteristiche e dimensioni siano strettamente commisurate alle reali necessità;
- possiedano caratteristiche di sobrietà;
- siano scelti sulla base di criteri di qualità tecnica e prezzo sia di natura etica che ambientale e sociale;
- sia privilegiata, per la realizzazione di eventi, convegni e incontri formativi, la scelta di strutture gestite da soggetti dell'economia sociale;

- le autovetture aziendali rispondano a caratteristiche di sobrietà comunque commisurate alle reali esigenze operative così come disciplinato dal Regolamento Economico;
- sia ottimizzata la gestione energetica delle strutture.

➢ Rendicontazione economica e sociale

La CISL è impegnata a:
a) realizzare e rendere pubblico il rendiconto annuale relativo agli aspetti economici-patrimoniali;
b) realizzare e rendere pubblico l'aggregato delle risorse derivanti dai bilanci di tutte le strutture della CISL;
c) realizzare e pubblicare ogni due anni un documento di rendicontazione sociale della propria missione istituzionale così come previsto dal Regolamento di attuazione dello Statuto CISL;
d) affidare alle società Caf regionali la tenuta contabile dei bilanci e delle buste paga dei dirigenti e operatori;
e) realizzare il nuovo sistema contabile su piattaforma Web;
f) pubblicare la situazione reddituale dei dirigenti.

➢ Tesseramento

Sui temi del proselitismo e della valorizzazione del patto associativo, la CISL è fortemente impegnata:
a) a garantire un'adesione consapevole e responsabile;
b) alla certificazione delle adesioni;
c) al completamento della "Anagrafe unica nazionale" degli/delle iscritti/e delle Federazioni e degli Enti, Società e Associazioni collaterali alla CISL, secondo modalità adeguate alla normativa di legge in materia di protezione dei dati personali;
d) a garantire la consegna, a cura delle Federazioni, della tessera CISL entro 3 mesi dall'iscrizione;
e) ad aggiornare costantemente, attraverso le comunicazioni delle Federazioni, la banca dati con disdette e nuove iscrizioni.

➢ Comportamento in Enti, Associazioni, Società in cui l'Associazione riveste responsabilità di governo

La CISL si impegna a far sì che le persone nominate come propri/e rappresentanti negli organi degli Enti, Associazioni e Società in cui svolge, anche se in posizione di minoranza, un ruolo di indirizzo, di amministrazione e/o di controllo:
a) siano adeguatamente qualificate, in relazione all'efficace servizio del loro ruolo;

b) ruotino periodicamente secondo quanto previsto dallo Statuto e dal relativo Regolamento di attuazione.
La CISL ed i/le propri/e rappresentanti in tali Enti si impegnano ad operare attivamente affinché in tali Enti:

- le cariche all'interno degli Enti siano conformi a quanto previsto dai Regolamenti della CISL:
- la scelta del personale dipendente e dei/delle collaboratori/trici avvenga in modo trasparente, sulla base di criteri di professionalità e competenza;
- la scelta degli Istituti di credito e degli operatori finanziari avvenga in modo trasparente senza che si determinino situazioni di conflitto d'interesse.

4. PATTO DI CORRESPONSABILITÀ TRA IL DIRIGENTE SINDACALE E L'ASSOCIAZIONE

Il/la dirigente CISL, nel rispetto delle autonomie statutarie e regolamentari, assume come elemento valoriale e distintivo la cultura organizzativa adottata dalla Confederazione mettendo in pratica comportamenti coerenti con la cultura dell'associazionismo. Ciò impegna il/la dirigente CISL alla massima attenzione nei confronti della base associativa che rappresenta l'unico fattore di sopravvivenza dell'Organizzazione.

➢ Declinazione Patto di corresponsabilità

Il/la dirigente sindacale CISL:

1. deve esercitare la propria attività in condizioni di autonomia ed indipendenza dalle controparti, dai Partiti e dai Governi avendo ad esclusivo riferimento l'interesse dei/delle lavoratori/trici e del mondo del lavoro;
2. non acquisisce, nello svolgimento della propria attività sindacale, uno "*status*" ma l'esclusiva consapevolezza del sindacalismo come una delle massime espressioni di servizio civile di prossimità ai luoghi di lavoro e alle comunità locali;
3. deve avere piena consapevolezza della "temporaneità" del proprio incarico sindacale;
4. deve favorire il ricambio generazionale dentro l'Organizzazione;
5. deve promuovere la partecipazione degli/delle iscritti/e alla vita dell'Organizzazione ed alla composizione dei gruppi dirigenti nel rispetto delle norme del Regolamento di attuazione dello Statuto CISL e dei Regolamenti Congressuali che garantiscono un'equilibrata presenza di genere, di immigrati e di giovani;
6. si impegna a partecipare all'attività di formazione ed aggiornamento proposta dall'Organizzazione per assicurare livelli di competenza e conoscenze adeguate alla carica ricoperta;
7. non deve svolgere attività incompatibile con i suoi doveri di dirigente sindacale ovvero assumere responsabilità di direzione politica e/o amministrativa pubblica, o ricoprire

posizioni di lavoro autonomo o imprenditoriale, e/o rappresentare sotto qualsiasi forma interessi delle controparti così come previsto dallo Statuto e dal relativo Regolamento di attuazione;
8. deve attenersi alla riservatezza e non divulgare fatti e informazioni riservate della vita dell'Organizzazione, delle/dei singole/i iscritte/i o strutture sindacali, nel rispetto dei diritti e dei doveri previsto nello Statuto nonché della normativa di legge in materia di protezione dei dati personali;
9. deve mantenere con i propri colleghi dirigenti un rapporto caratterizzato dal rispetto reciproco, dalla lealtà e solidarietà;
10. deve rispettare, coltivare e difendere i diritti sindacali, contrattuali e sociali degli/delle associati/e dei vari comparti rappresentati dalle Federazioni, mai subordinando la responsabilità verso questi ultimi ad interessi personali, delle imprese, di altri organismi, o dei partiti o di qualsiasi altro ente o associazione;
11. ha il dovere di rispettare la persona, la sua dignità ed i suoi diritti senza alcuna discriminazione promuovendo anche la cultura delle pari opportunità;
12. non può accettare privilegi, favori o incarichi, né favorire assunzioni, affidamento di incarichi e/o collaborazioni, che possano condizionare la sua autonomia e credibilità tra gli/le associati/e, o creare conflitti d'interesse, né può sfruttare la sua posizione per ottenere vantaggi personali;
13. deve rifiutare pagamenti, elargizioni, vacanze gratuite, trasferte, inviti a viaggi, regali, promozioni, gratifiche, favori o privilegi che possano condizionare la sua attività o ledere la sua credibilità e quella dell'Organizzazione;
14. ha il dovere di rispettare le regole e le procedure di democrazia interna prevista dalle norme, fatto salvo il diritto di esprimere sempre nei modi e nei luoghi statutariamente previsti le proprie opinioni, ricercando soluzioni le più condivise possibili che permettano all'Organizzazione di essere rappresentata all'esterno in coerenza con le proprie linee strategiche, programmatiche e statutarie nonché con il principio democratico che è posto a fondamento dello Statuto CISL;
15. è impegnato, ai vari livelli, a difendere l'Organizzazione, i singoli/gruppi di dirigenti, attivisti/e e iscritti/e da attacchi che, ancorché politici, risultino calunniosi, non veritieri, tendenti al discredito ed all'insinuazione personale o dell'Organizzazione stessa;
16. è tenuto, a partire dal compimento dal sessantesimo anno di età, a comunicare agli uffici amministrativi della struttura CISL di appartenenza, i dati relativi al raggiungimento dei requisiti per la pensione, in modo da consentire una programmazione di medio-lungo periodo delle risorse umane delle strutture.

5. ATTUAZIONE E CONTROLLO

Al fine di garantire il rispetto del Codice Etico e la necessaria tutela delle situazioni giuridiche soggettive che possano risultare interessate dalle segnalazioni di presunte

violazione del Codice Etico, spetta ai Collegi dei Probiviri competenti, secondo quanto previsto dall'art. 11 dello Statuto confederale:

a) il compito di acquisire le segnalazioni o denunzie su presunte violazioni del Codice Etico;

b) avviare, secondo quanto previsto dagli articoli 10 e seguenti dello Statuto e 26 e seguenti del Regolamento di attuazione dello Statuto, le necessarie istruttorie per l'accertamento della fondatezza delle segnalate violazioni del Codice Etico;

c) operare una verifica annuale sullo stato di attuazione del Codice Etico.

Le segnalazioni o denunzie di possibili violazioni del Codice Etico dovranno essere proposte nel rispetto delle modalità e dei termini previsti dall'art. 26 del Regolamento di attuazione dello Statuto Confederale.

Le segnalazioni possono essere inviate sia in forma scritta sia tramite posta elettronica certificata ai Collegi dei Probiviri competenti secondo quanto previsto dall'art. 11 dello Statuto Confederale della CISL.

Al Codice Etico deve essere data adeguata pubblicità all'interno e all'esterno dell'Associazione sindacale.

In particolare dovrà essere pubblicato in versione integrale sul sito della CISL e sui siti delle Federazioni a tutti i livelli, sui siti delle USR/USI e delle UST.

A tutti/e i/le nuovi/e associati/e, nell'informativa di iscrizione alla CISL, si deve citare l'esistenza del Codice Etico e le modalità per reperire il testo integrale.

Il Codice Etico deve essere inserito nel processo di formazione continua dei/delle dirigenti e operatori/trici.