

Codice Etico

Proposta approvata all'unanimità dalla Commissione Statuto del XVIII Congresso nazionale della CGIL alle ore 13:00 del 23 gennaio 2019

Approvato dal XVIII Congresso nazionale della CGIL il 24 gennaio 2019 con:

750 voti favorevoli,

51 voti contrari,

24 astenuti

30 bianche

Codice Etico

Indice

CAP. I – PREMESSA

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Rispetto del Codice Etico

CAP. II – DIRITTI E DOVERI PERSONALI

- Art.4 - Principio di responsabilità
- Art.5 - Integrità e prevenzione della corruzione
- Art.6 - Dovere di rendere conto
- Art.7 - Dovere di riservatezza
- Art.8 - Gestione del tempo
- Art.9 - Molestie sessuali, mobbing e stalking
- Art.10 - Conflitto di interesse e obbligo di astensione
- Art.11 - Abuso della propria posizione
- Art.12 - Favoritismo e nepotismo
- Art.13 - Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni
- Art.14 - Disposizioni per i dirigenti della CGIL

CAP. III – DOVERI VERSO L'ORGANIZZAZIONE

- Art. 15 - Tutela del nome e dell'immagine della CGIL
- Art. 16 - Tutela dell'ambiente di lavoro e delle risorse organizzative

CAP. IV – UTILIZZO DELLE RISORSE E SCELTA DELLA SOBRIETA'

- Art. 17 - La scelta della sobrietà
- Art. 18 - Spese di rappresentanza, regali, compensi e altre utilità

CAP. V – RAPPORTI COMMERCIALI

- Art. 19 - Rapporto con i fornitori
- Art. 20 - Criteri di selezione e valutazione dei fornitori
- Art. 21 - Obblighi dei fornitori

CAP. VI – RAPPORTI CON ISCRITTI, UTENTI, ISTITUZIONI E CONTROPARTI

- Art. 22 - Rapporti con gli utenti e vincolo dell'accoglienza
- Art. 23 - Rapporti con le altre Organizzazioni sindacali, le Istituzioni e le Associazioni dei Datori di lavoro
- Art. 24 - Le convenzioni ed i rapporti con i partner

CAP. 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 é 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.

CAP. 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 all'ai Centro/i Regolatore/i competente/i ogni atto negoziale sottoscritto.

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 di 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 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 di 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. Coi 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 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 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 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.

CAP. 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:

- 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.

CAP. IV - UTILIZZO DELLE RISORSE E SCELTA DELLA SOBRIETA'

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

CAP 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:

- 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.

CAP. 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 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.