



VIII CONGRESSO NAZIONALE 2023

Lo Statuto FLAI e il Codice etico CGIL



Il nuovo Statuto della FLAI CGIL è stato approvato dall'VIII Congresso nazionale svoltosi a Roma dal 7 al 9 febbraio 2023 ed è stato adeguato alle modifiche apportate allo Statuto della CGIL a settembre 2023.

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

© Futura, 2024
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it

Finito di stampare nel mese di novembre 2024
dalla Tipografia O.GRA.RO. - Vicolo dei Tabacchi 1, Roma

Indice

Lo Statuto della FLAI CGIL

TITOLO I	
<i>Principi costitutivi</i>	9
Articolo 1 – Definizione	9
Articolo 2 – Principi fondamentali	10
Articolo 3 – Iscrizione	11
Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti	11
Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti	13
Articolo 6 – Rapporti con organizzazioni e associazioni	14
Articolo 6 bis – ALPAA	14
Articolo 7 – Democrazia sindacale	14
Articolo 8 – Incompatibilità	16
TITOLO II	
<i>Delle strutture e delle forme organizzative</i>	17
Articolo 9 – Struttura organizzativa	17
Articolo 10 – Il Congresso della FLAI	17
Articolo 11 – Strutture di base	18
Articolo 12 – Federazione territoriale	19
Articolo 13 – Federazione regionale	21
Articolo 14 – Federazione nazionale	22

Articolo 15 – Organi della FLAI	23
Articolo 16 – L’Assemblea Generale nazionale	24
Articolo 17 – La Segreteria nazionale	27
Articolo 18 – Il Collegio dei Sindaci revisori	28
Articolo 19 – Il Collegio degli Ispettori	30
Articolo 20 – Il Collegio nazionale di verifica	30
Articolo 21 – Coordinamenti nazionali	31
TITOLO III	
<i>Finanziamento e amministrazione</i>	32
Articolo 22 – Contributi sindacali e solidarietà	32
Articolo 23 – Attività amministrativa	34
Articolo 24 – Autonomia giuridica e amministrativa	35
TITOLO IV	
<i>Della giurisdizione interna</i>	35
Articolo 25 – Esercizio della giurisdizione interna	35
TITOLO V	
<i>Norma antidiscriminatoria</i>	36
Articolo 26 – Realizzazione della norma	36
TITOLO VI	
<i>Norme generali</i>	36
Articolo 27 – Statuto	36
Articolo 28 – Regolamenti attuativi	37
Articolo 29 – Divieto di fumo	37
Articolo 30 – Protezione dei dati personali	37

Codice etico della CGIL

CAPITOLO I	
<i>Premessa</i>	41
Articolo 1 – Finalità	41
Articolo 2 – Ambito di applicazione	41
Articolo 3 – Rispetto del Codice Etico	41
CAPITOLO II	
<i>Diritti e doveri personali</i>	42
Articolo 4 – Principio di responsabilità	42
Articolo 5 – Integrità e prevenzione della corruzione	42
Articolo 6 – Doveri di rendere conto	42
Articolo 7 – Doveri di riservatezza	43
Articolo 8 – Gestione del tempo	43
Articolo 9 – Molestie sessuali, mobbing e stalking	43
Articolo 10 – Conflitto d'interessi e obbligo di astensione	44
Articolo 11 – Abuso della propria posizione	45
Articolo 12 – Favoritismo e nepotismo	45
Articolo 13 – Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni	46
Articolo 14 – Disposizioni per i dirigenti della CGIL	46
CAPITOLO III	
<i>Doveri verso l'organizzazione</i>	47
Articolo 15 – Tutela del nome e dell'immagine della CGIL	47
Articolo 16 – Tutela dell'ambiente di lavoro e delle risorse organizzative	47

CAPITOLO IV	
<i>Utilizzo delle risorse e scelta della sobrietà</i>	48
Articolo 17 – La scelta della sobrietà	48
Articolo 18 – Spese di rappresentanza, regali, compensi e altra utilità	48
CAPITOLO V	
<i>Rapporti commerciali</i>	49
Articolo 19 – Rapporto con i fornitori	49
Articolo 20 – Criteri di valutazione e selezione dei fornitori	49
Articolo 21 – Obblighi dei fornitori	50
CAPITOLO VI	
<i>Rapporti con iscritti, utenti, istituzioni e controparti</i>	50
Articolo 22 – Rapporto con gli utenti e vincolo dell'accoglienza	50
Articolo 23 – Rapporti con le altre Organizzazioni sindacali, le Istituzioni e le Associazioni dei Datori di lavoro	51
Articolo 24 – Le convenzioni ed i rapporti con i partner	51
Norma transitoria	51

Lo Statuto della FLAI CGIL

TITOLO I Principi costitutivi

Articolo 1 – Definizione

La Federazione Lavoratori dell'Agroindustria (FLAI), aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), è un'organizzazione sindacale nazionale unitaria e democratica, plurietnica, di donne e di uomini. Ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne, 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 a tempo indeterminato e a termine, stagionali, avventizi, delle figure miste, nelle diverse articolazioni professionali, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, operanti nell'ambito del settore agroalimentare. L'adesione alla FLAI è volontaria e avviene su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori, indipendentemente dall'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, fedi religiose, culture e formazioni politiche.

L'adesione alla FLAI comporta l'accettazione dei principi e delle norme del presente Statuto e dei principi dello Statuto della CGIL.

L'emblema della FLAI è un quadrato rosso che iscrive una falce stilizzata bianca con la scritta FLAI bianca; sopra il quadrato rosso è riportata la scritta CGIL in colore nero.

La FLAI aderisce all'Effat e alla Uita.

La FLAI ha sede in Roma.

Articolo 2 – Principi fondamentali

La FLAI – nel rispetto del dettato costituzionale e della piena attuazione dello stesso e considerando la pace bene supremo dell'umanità – afferma il valore della solidarietà in una società pluri-etnica, di uomini e di donne, senza privilegi e discriminazioni. La FLAI opera nel pieno rispetto del principio della libertà sindacale, considera l'unità sindacale e la democrazia sindacale un obiettivo strategico per il rafforzamento del potere contrattuale del sindacato.

La FLAI opera per rafforzare l'unità del movimento sindacale europeo.

In particolare la FLAI si propone di:

- a) tutelare, difendere e promuovere i diritti individuali e collettivi delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto agroindustriale;
- b) lottare contro ogni discriminazione ideologica, etnica e sessuale;
- c) rafforzare la solidarietà tra tutti i lavoratori, stabili, precari e disoccupati;
- d) tutelare nelle forme e con le procedure più adeguate il diritto di tutti/e i/le lavoratori/trici a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento alla eventualità di molestie e ricatti sessuali nei luoghi di lavoro.

La FLAI fonda le sue scelte politiche e rivendicative sul miglioramento e sulla tutela delle condizioni di vita e di lavoro nonché sulla difesa e sulla salvaguardia della salute, dell'ambiente e del territorio. Le varie fasi negoziali debbono essere gestite attraverso regole unitariamente definite con il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i. In carenza di un mandato unitario, le modalità di consultazione saranno decise dall'organismo dirigente.

Articolo 3 – Iscrizione

L'iscrizione alla FLAI avviene mediante domanda alla struttura sindacale del luogo di lavoro o alla struttura sindacale territoriale oppure mediante la sottoscrizione della delega o corrispettivo atto certificatorio.

L'iscrizione alla FLAI è attestata dalla tessera e dalla regolarità del versamento dei contributi sindacali, secondo le modalità e i criteri definiti dai competenti organismi confederali e della FLAI. L'iscrizione è periodicamente rinnovata e, comunque, può essere revocata in qualsiasi momento dall'iscritto/a.

L'iscrizione alla FLAI può essere negata o revocata nei casi e con le procedure di cui all'articolo 3 dello Statuto della CGIL.

Il trattamento dei dati personali degli iscritti e dei soggetti che hanno contatti regolari con il sindacato verrà svolto nel rispetto delle norme di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla FLAI e alle strutture ad essa aderenti hanno pari diritti, senza distinzione di sesso, razza, nazionalità, lingua, religione, opinioni politiche, condizione professionale, personale e sociale.

Le iscritte e gli iscritti hanno diritto ad essere riconosciuti, rispettati e valorizzati come persone, senza discriminazione alcuna e ad avere salvaguardata la dignità della persona nei comportamenti e nel rapporto fra i sessi; hanno diritto a manifestare liberamente il proprio pensiero e il proprio diritto di critica con la parola, con lo scritto e con ogni altro mezzo di diffusione, e a concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato.

Ferme restando la piena autonomia e le specifiche competenze

decisionali degli organi dirigenti, ciascuna iscritta e ciascun iscritto alla FLAI ha diritto a concorrere ad esprimere, anche attraverso la concertazione di iniziative, posizioni collettive di minoranza o di maggioranza alle quali possa riferirsi anche la formazione dei gruppi dirigenti; tali posizioni collettive possono essere liberamente manifestate attraverso i normali canali dell'organizzazione. Ogni iscritta e ogni iscritto alla FLAI ha diritto a concorrere alla elaborazione della piattaforma e alla conclusione di ogni vertenza sindacale che la/lo riguardi.

Le iscritte e gli iscritti alla FLAI possono ritirare in qualsiasi momento la propria adesione; hanno diritto alla piena tutela, sia individuale che collettiva, dei propri diritti e interessi economici, sociali, professionali e morali.

Le iscritte e gli iscritti hanno diritto a ricevere tempestiva ed esauriente informazione sull'attività del sindacato ai vari livelli nei diversi campi di iniziativa.

La formazione permanente e continua, anche in materia di protezione dei dati personali e di dati non personali, è un diritto/dovere di ogni persona che lavora e rappresenta la FLAI ad ogni livello.

Le iscritte e gli iscritti hanno diritto ad essere tempestivamente informate/i di addebiti mossi al loro operato e alla loro condotta e ad avere garantita la possibilità di far valere le proprie ragioni.

Le iscritte e gli iscritti hanno diritto, inoltre, ad opporsi legittimamente contro atti e fatti commessi all'interno della organizzazione che considerino contrari ai principi statutari.

Tutte le iscritte e gli iscritti sono elettori.

Il voto è personale o a mezzo delegati, eguale e libero.

Tutte le iscritte e gli iscritti possono accedere alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza.

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

La FLAI tutela il diritto alla protezione dei dati personali delle iscritte e degli iscritti, così come degli altri interessati dei quali tratta i dati, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla FLAI 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, nel rispetto delle opinioni politiche, delle convinzioni ideologiche e della fede religiosa, delle differenze etniche di ciascuno e nella piena coscienza delle responsabilità che si assumono, con l'adesione e la partecipazione attiva alla vita dell'organizzazione, nei confronti dell'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori, privilegiando costantemente il carattere unitario della FLAI.

Le iscritte e gli iscritti, qualora assumano incarichi di direzione, sono chiamati a svolgere i loro compiti con piena coscienza delle responsabilità che ne derivano nei confronti delle iscritte e degli iscritti rappresentati, in modo particolare per quanto riguarda la coerenza dei loro comportamenti con i deliberati degli organi dirigenti di cui fanno parte e per quanto riguarda il loro obbligo di difendere l'unità e l'immagine della FLAI.

I rappresentanti designati o eletti su indicazione della FLAI (organismi, organizzazioni, associazioni, consigli di amministrazione, commissioni o simili) devono mantenere con l'istanza che li ha designati rapporti di informazione e di elaborazione, al fine di concertare gli orientamenti cui ispirare la loro attività in dette

sedi. Tali rappresentanti hanno l'obbligo di redigere per gli organismi un rapporto ogni anno e un rapporto alla fine del mandato.

Articolo 6 – Rapporti con organizzazioni e associazioni

La FLAI stabilisce rapporti di collaborazione politica ed organizzativa con organizzazioni ed associazioni che abbiano finalità di tutela del lavoro, principi statutari non in contrasto con i principi di democrazia, autonomia, libertà e partecipazione, anche attraverso convenzioni e/o patti federativi.

Articolo 6 bis – ALPAA

L'ALPAA, Associazione dei Lavoratori Produttori Agroalimentari e Ambientali, è federata alla FLAI nei termini definiti nello specifico patto federativo tra le due organizzazioni e partecipa tramite quest'ultima, nelle forme conosciute da apposita convenzione, all'attività della CGIL.

La FLAI costituisce Centro Regolatore per l'ALPAA.

Il Presidente dell'ALPAA a qualsiasi livello è membro di diritto della corrispondente Assemblea Generale della FLAI.

Articolo 7 – Democrazia sindacale

La FLAI ritiene la democrazia sindacale lo strumento insostituibile di salvaguardia della sua autonomia di elaborazione e di decisione, nonché dell'autonomia di elaborazione e decisione di tutto il sindacato.

La FLAI sostiene la necessità di regole certe che garantiscano il pluralismo delle idee, il riconoscimento di posizioni di minoranza e maggioranza, la circolazione del dissenso, per un libero e sereno dibattito.

La FLAI ritiene che i cardini su cui deve poggiare la vita democratica del sindacato sono:

- a) la partecipazione di ogni iscritta e ogni iscritto alla FLAI con pari opportunità e diritti, personalmente o a mezzo di delegati, alla formazione delle deliberazioni del proprio sindacato e delle istanze superiori; ogni iscritto e iscritta è elettore ed eleggibile alle cariche elettive; può revocare la sua adesione al sindacato in ogni momento;
- b) la ricerca preliminare di una mediazione tra gli interessi e le rivendicazioni di un determinato gruppo e gli orientamenti della maggioranza numerica delle altre lavoratrici e degli altri lavoratori;
- c) la garanzia che le lavoratrici e i lavoratori o le dirigenti e i dirigenti sindacali che sono espressione di un punto di vista di minoranza congressuale trovino una loro rappresentanza nelle Assemblee Generali;
- d) la tutela delle minoranze, la salvaguardia delle pari dignità delle opinioni a confronto prima della decisione, la libera circolazione delle idee e delle proposte all'interno dell'organizzazione, sia individualmente espresse che attraverso posizioni collettivamente concertate;
- e) l'unicità della FLAI nell'impegno fattivo alla realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;
- f) il valore della confederalità e della solidarietà;
- 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) l'affermazione a tutti i livelli, a partire dai Comitati degli iscritti e dalle Leghe, di un sindacato di donne e di uomini, in applicazione della norma antidiscriminatoria, valorizzando la rappresentanza dei giovani e dei lavoratori e delle lavoratrici di origine straniera;

- i) il rispetto della normativa vigente, anche interna, in materia di diritto alla protezione dei dati personali;
- j) la valorizzazione delle delegate e dei delegati di posto di lavoro, sia componenti delle RSU che dei Comitati degli iscritti e delle Leghe, prevedendone una percentuale minima obbligatoria nelle Assemblee Generali in conformità a quanto stabilito dalla delibera regolamentare di cui all'articolo 6 dello Statuto della CGIL;
- k) tutte le cariche sono elettive; le elezioni degli organi dirigenti devono essere rinnovate entro i periodi di tempo stabiliti dal presente Statuto;
- l) nelle elezioni degli organismi dirigenti si applica di norma il sistema del voto segreto;
- m) è ammessa la votazione palese nelle assemblee di base, salvo che la votazione segreta non venga richiesta da almeno un decimo delle iscritte e degli iscritti; il voto segreto si applica comunque nel caso che siano presentate più liste, adottando il sistema della proporzionale pura;
- n) le decisioni dei Congressi e di tutti gli organi direttivi sono prese normalmente a maggioranza, fatto salvo quanto previsto dagli specifici articoli in materia di maggioranza qualificata;
- o) la periodicità delle riunioni degli organismi dirigenti e lo svolgimento ogni quattro anni del Congresso.

La convocazione straordinaria dell'Assemblea Generale può essere richiesta come da regolamento.

La convocazione straordinaria del Congresso può essere richiesta da un decimo degli/delle iscritti/e o dalla maggioranza qualificata (75%) dei componenti dell'Assemblea Generale.

Articolo 8 – Incompatibilità

La FLAI applica quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto nazionale CGIL.

TITOLO II Delle strutture e delle forme organizzative

Articolo 9 – Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della FLAI mira a promuovere la partecipazione delle/gli iscritte/i, delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita del sindacato e l'impegno verso l'unità sindacale.

La FLAI identifica nei luoghi di lavoro e/o nel territorio, nell'assemblea degli/le iscritti/e la propria rappresentanza di base e la prima istanza congressuale.

L'assemblea degli/le iscritti/e elegge:

- a) il Comitato o Lega degli/le iscritti/e;
- b) i/le delegati/e ai congressi delle istanze superiori.

La FLAI si articola nelle seguenti strutture:

- Comitato o Lega degli/le iscritti/e del posto di lavoro o territoriale o interaziendale;
- Federazione territoriale;
- Federazione regionale;
- Federazione nazionale.

In ragione della sua complessità l'Assemblea Generale nazionale della FLAI può decidere la costituzione di coordinamenti e/o direttivi in relazione a specificità di settore e/o contrattuali, definendone prerogative ed ambiti di lavoro.

Articolo 10 – Il Congresso della FLAI

Il Congresso è il massimo organo deliberante della FLAI.

Il Congresso è convocato ordinariamente ogni quattro anni; straordinariamente può essere convocato ogni qual volta lo richieda almeno un decimo degli iscritti o qualora la sua convocazione venga deliberata dall'Assemblea Generale con la maggioranza qualificata del 75%.

Il Congresso si svolge sulla base dell'apposito regolamento per lo svolgimento dei Congressi a tutti i livelli della categoria, in sintonia con i deliberati della CGIL.

Ogni livello congressuale decide nella rispettiva Assemblea Generale il rapporto iscritti/delegati da eleggere per lo svolgimento del proprio Congresso.

In caso di Congresso della sola FLAI, il regolamento per lo svolgimento del Congresso dovrà essere emanato dall'Assemblea Generale nazionale con la maggioranza qualificata del 75%.

Tale regolamento dovrà essere conforme ai dettati statutari della FLAI e della CGIL e relativi regolamenti attuativi.

Analogamente si dovrà procedere in caso di Congressi straordinari agli altri livelli.

Solo al Congresso nazionale compete deliberare sullo scioglimento della FLAI, con la maggioranza qualificata del 75% dei componenti.

I Congressi ad ogni livello eleggono i delegati al Congresso di livello superiore.

Le Federazioni territoriali e regionali eleggono al Congresso le Assemblee Generali ed i Collegi dei Sindaci revisori.

Per quanto applicabili, le regole del presente articolo valgono anche per le strutture delle FLAI regionali e territoriali.

Articolo 11 – Strutture di base

La FLAI identifica nell'assemblea delle iscritte e degli iscritti la propria rappresentanza di base e la prima istanza congressuale. L'assemblea delle iscritte e degli iscritti di azienda e/o di Lega elegge il Comitato delle iscritte e degli iscritti FLAI.

Il Comitato delle iscritte e degli iscritti viene rieletto alle scadenze congressuali.

La FLAI individua nelle rappresentanze unitarie, elette nei luoghi

di lavoro da tutte le lavoratrici e da tutti i lavoratori, il soggetto titolato alla contrattazione ed è impegnata per promuovere la loro elezione generalizzata.

Solo in assenza di strutture unitarie, il Comitato delle iscritte e degli iscritti della FLAI opera per promuoverne la costituzione e, intanto, svolge il ruolo e la funzione, per la FLAI, della delegazione trattante.

La FLAI è altresì impegnata per la promozione della elezione delle rappresentanze per la sicurezza sul lavoro e per la valorizzazione del loro ruolo.

La Lega è la struttura di base che organizza le lavoratrici e i lavoratori agricoli e alimentaristi delle piccole aziende e nel territorio, le lavoratrici e i lavoratori stagionali ed avventizi del comparto. L'Assemblea Generale territoriale può decidere la costituzione di Leghe a livello sub-comunale, comunale, intercomunale e di bacino, interaziendale, settoriale, intersettoriale.

Articolo 12 – Federazione territoriale

La Federazione territoriale ha compiti di coordinamento e di direzione politica delle strutture aziendali e territoriali di base.

Essa affianca le RSU nella contrattazione in azienda e nelle unità produttive per le materie delegate a quel livello, coordina e dirige la politica contrattuale a livello territoriale, è titolare della stipula di accordi territoriali.

È titolare del rapporto con gli interlocutori pubblici e privati a quel livello.

L'Assemblea Generale territoriale, eletta dal Congresso territoriale, è l'organo di direzione politica della FLAI territoriale; attua la linea politica decisa dal Congresso; approva i Bilanci consuntivo, preventivo e patrimoniale; decide la propria rappresentanza in strutture esterne, di emanazione della FLAI territoriale, della

CGIL territoriale su sua richiesta, di emanazione contrattuale territoriale o a quel livello demandata, in Enti o Istituzioni, compatibilmente con l'articolo 7 dello Statuto CGIL.

I bilanci devono essere trasmessi al livello regionale e nazionale della FLAI.

L'Assemblea Generale territoriale elegge il Segretario Generale e la Segreteria territoriale.

Il Segretario Generale rappresenta legalmente la FLAI territoriale di fronte a terzi e in giudizio.

La Segreteria territoriale assicura la direzione politica, sindacale e organizzativa delle attività della FLAI, attua le decisioni dell'Assemblea Generale.

I dirigenti territoriali che fanno parte di organismi elettivi di livello superiore ottemperano ai deliberati assunti a maggioranza o all'unanimità a quel livello in materia contrattuale e negoziale, assicurando l'unità della FLAI nei rapporti con le controparti pubbliche e private, fatto salvo quanto previsto dalle regole di democrazia sindacale e di mandato negoziale per le consultazioni deliberative dei lavoratori, sulle piattaforme e nelle conclusioni contrattuali. La Segreteria territoriale mantiene un contatto permanente con le strutture di base e con le Camere del Lavoro territoriali o metropolitane, con gli Enti e Istituti confederali, nonché con la struttura regionale e nazionale della FLAI.

La Segreteria territoriale trasmette alla Segreteria regionale della FLAI i documenti politici approvati dall'Assemblea Generale.

La Segreteria territoriale attua i deliberati dell'Assemblea Generale in merito alla propria struttura organizzativa sul territorio di competenza, definendo anche gli ambiti del decentramento funzionale in relazione allo sviluppo della sindacalizzazione e della partecipazione dei lavoratori e lavoratrici, raccordandosi con le Camere del Lavoro territoriali o metropolitane ed i Servizi confederali ed in attuazione dei deliberati organizzativi della FLAI.

La Segreteria territoriale ha la responsabilità del tesseramento e ne trasmette periodicamente i dati a livello regionale e nazionale. L'Assemblea Generale territoriale può nominare un Esecutivo territoriale.

Il Collegio territoriale dei Sindaci revisori è l'organo di controllo dell'attività amministrativa della FLAI territoriale. Esso è composto da tre componenti.

Il Collegio territoriale dei Sindaci revisori elegge nel proprio seno un Presidente, cui spetta la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.

Il Presidente del Collegio territoriale dei Sindaci revisori partecipa di diritto alle sedute dell'Assemblea Generale territoriale senza diritto di voto.

Articolo 13 – Federazione regionale

La Federazione regionale FLAI ha compiti di coordinamento e direzione politica e organizzativa delle strutture territoriali nel territorio di competenza.

Essa stipula contratti integrativi, accordi regionali ed è titolare di vertenze di livello regionale, del confronto e delle intese con le controparti pubbliche e private a quel livello. È responsabile della attivazione e dello sviluppo delle politiche unitarie.

Coordina le politiche finanziarie nel territorio regionale; promuove e coordina le politiche e i comitati di filiera, di bacino e di gruppo e le vertenze intercomprensoriali di carattere intersettoriale; dirige le politiche del mercato del lavoro e le politiche di settore di competenza regionale e le ricadute delle politiche comunitarie a quel livello, in raccordo con gli orientamenti complessivi e i deliberati assunti dall'Assemblea Generale nazionale.

L'Assemblea Generale regionale, eletta al Congresso regionale, è l'organo di direzione politica della FLAI regionale.

L'Assemblea Generale elegge il Segretario Generale regionale e la Segreteria regionale.

Il Segretario regionale rappresenta legalmente la FLAI regionale in giudizio e di fronte a terzi. In caso di assenza o impedimento la FLAI regionale è rappresentata da un componente della Segreteria regionale espressamente delegato. La Segreteria regionale attua le decisioni politiche dell'Assemblea Generale regionale, assicura la direzione politica e organizzativa delle attività della FLAI, mantiene un contatto permanente con le strutture territoriali, con la CGIL regionale e con la FLAI nazionale, con gli Enti e Istituti confederali.

La Segreteria regionale trasmette alla Segreteria nazionale della FLAI i documenti politici e i Bilanci regionali preventivo, consuntivo e patrimoniale approvati dall'Assemblea Generale regionale e i dati del tesseramento.

L'Assemblea Generale regionale può decidere la costituzione di un Esecutivo regionale.

Il Collegio regionale dei Sindaci revisori è l'organo di controllo dell'attività amministrativa della FLAI regionale. Esso è composto da tre componenti.

Il Collegio regionale dei Sindaci revisori elegge nel proprio seno un Presidente cui spetta la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.

Il Presidente del Collegio regionale dei Sindaci revisori partecipa di diritto alle sedute dell'Assemblea Generale senza diritto di voto.

Articolo 14 – Federazione nazionale

La Federazione nazionale della FLAI ha compiti di direzione politica e organizzativa e di coordinamento delle strutture della FLAI sul territorio nazionale; dell'insediamento della FLAI nei luoghi di lavoro e nel territorio; della promozione della politica dei quadri e

della loro formazione; della distribuzione, nel quadro delle decisioni dell'Assemblea Generale della CGIL, delle risorse provenienti dall'autofinanziamento sulla base del modello organizzativo e degli orientamenti definiti dallo Statuto della FLAI e dalle decisioni dell'Assemblea Generale nazionale della FLAI.

La Federazione nazionale esercita il mandato negoziale in raccordo con la CGIL.

La Federazione nazionale stipula i contratti nazionali ed è responsabile della contrattazione di livello nazionale; predispone e attua le iniziative necessarie allo studio ed alla organizzazione delle risposte alle problematiche economiche, sociali, sindacali, previdenziali, di tutela, che interessano i/le lavoratori/trici del settore agroindustriale; coordina le politiche per l'ottimizzazione dell'azione FLAI nei comparti produttivi, nelle filiere, nei grandi gruppi, nei settori, nell'azione negoziale, di livello nazionale e comunitario; definisce le politiche internazionali; tiene i rapporti con la CGIL, con le Organizzazioni sindacali e datoriali nazionali, con Enti, Associazioni e Istituzioni pubbliche e private, di livello nazionale, comunitario e internazionale; coordina le politiche sindacali interregionali della FLAI.

La Federazione nazionale procede al trattamento dei dati personali nel rispetto della normativa vigente, dello Statuto della CGIL e, comunque, del Regolamento confederale sul trattamento dei dati.

Articolo 15 – Organi della FLAI

Sono organi deliberanti della FLAI:

- il Congresso;
- l'Assemblea Generale.

È organo esecutivo:

- la Segreteria.

Sono organi di controllo amministrativo:

- il Collegio dei Sindaci revisori;
- il Collegio degli Ispettori.

È organo di garanzia statutaria:

- il Collegio nazionale di verifica.

Articolo 16 – L'Assemblea Generale nazionale

L'Assemblea Generale elegge la sua Presidenza.

L'Assemblea Generale viene convocata dalla Presidenza in accordo con la Segreteria nazionale.

L'Assemblea Generale elegge il Segretario Generale e la Segreteria.

L'Assemblea Generale nazionale è il massimo organo deliberante della FLAI tra un Congresso e l'altro. Ad essa sono affidati i seguenti compiti:

- discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività sindacale;
- impostare le iniziative di portata generale;
- verificare il complesso dell'attività sindacale;
- dirigere la FLAI nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso nazionale;
- assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui la FLAI si articola;
- applicare le regole amministrative in conformità al D.Lgs. 460 del 1997;
- approvare il Bilancio preventivo, entro il mese di dicembre di ogni anno, presentato dalla Segreteria, riferito all'esercizio dell'anno successivo;
- approvare il Bilancio consuntivo, entro il 30 giugno di ogni anno, relativo all'esercizio dell'anno precedente;

- eleggere a livello nazionale il Collegio degli Ispettori;
- convocare assemblee quali la Conferenza di Programma e l'Assemblea delle delegate e dei delegati;
- provvedere alle cooptazioni e sostituzioni dei componenti dimissionari e decaduti, nella stessa Assemblea Generale, nel Collegio di verifica, nel Collegio dei Sindaci revisori, nel Collegio degli Ispettori, nelle forme previste dal presente Statuto;
- provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso;
- costituire Coordinamenti regionali.

In riferimento alla possibilità di costituire a livello di territorio regionale un «Coordinamento regionale», quale struttura non di carattere congressuale, la Segreteria nazionale può proporre all'Assemblea Generale nazionale la definizione di tale assetto organizzativo.

La motivazione del «Coordinamento regionale» dovrà tenere conto di specifiche valutazioni organizzative e sindacali strettamente raccordate alla peculiarità del territorio di riferimento, definendo prerogative ed ambiti di competenza, così come l'impostazione di rafforzare e migliorare l'assetto e le funzioni dei gruppi dirigenti.

Ha il compito di coordinare e dirigere le attività comunemente con le strutture territoriali comprensoriali per concorrere alla elaborazione di piattaforme rivendicative ed allo sviluppo delle vertenze contrattuali.

Al fine di attivare il lavoro di direzione politica del territorio, verrà costituito il ruolo di «coordinatore». Tale modello organizzativo deve essere valutato comunemente dai Centri Regolatori di riferimento.

Qualora gli organi direttivi e/o quello esecutivo di una struttura della FLAI assumano e confermino posizioni e comportamenti che siano incompatibili con l'appartenenza alla CGIL e alla FLAI

perché in contrasto con i principi e le norme fondamentali dello Statuto «e le normative conseguenti», con le norme amministrative, compresi i ripetuti e immotivati deficit di bilancio, o perché rendono impossibile la corretta direzione della struttura al punto di ledere l'immagine della CGIL e della FLAI, l'Assemblea Generale decide a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti di proporre all'Assemblea Generale della CGIL lo scioglimento di detto organo e la nomina conseguente di un Commissario.

L'Assemblea Generale nazionale è eletta dal Congresso nazionale, che fissa il numero dei suoi componenti.

L'Assemblea Generale sarà composta nel rispetto dei criteri di rappresentanza, genere e pluralismo e secondo quanto previsto dalla delibera di cui all'art. 6 dello Statuto CGIL.

Le vacanze che si verificassero tra un Congresso e l'altro possono essere colmate 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.

L'Assemblea Generale nazionale elegge nel suo seno un Presidente e due Vicepresidenti, ai quali compete garantire il suo funzionamento sulla base delle modalità previste da un regolamento che l'Assemblea Generale stessa dovrà assumere con la maggioranza qualificata del 75%. L'Assemblea Generale nazionale è convocata dalla Presidenza, in accordo con la Segreteria nazionale, almeno una volta a trimestre e/o ogni qual volta la sua convocazione sia richiesta come da regolamento.

Ogni componente dell'Assemblea Generale nazionale ha diritto di partecipare a qualsiasi Congresso o riunione delle strutture di categoria e di prendervi la parola.

L'Assemblea Generale può eleggere una Direzione/Esecutivo con compiti operativi sulle decisioni assunte e/o istruttorie in preparazione delle riunioni dell'Assemblea Generale.

Alla Direzione/Esecutivo partecipano di diritto la Presidenza dell'Assemblea Generale, il Presidente del Collegio di verifica e il Presidente dei Sindaci revisori.

La Direzione/Esecutivo opera in raccordo con la Segreteria nazionale.

Nell'ambito del mandato congressuale, su proposta della Segreteria nazionale, l'Assemblea Generale può convocare una Conferenza di Programma, quale sede di confronto ed approfondimento sul progetto strategico sindacale della Federazione e sulle politiche confederali. Di norma annualmente o, comunque, nei momenti più rilevanti della vita della FLAI e della CGIL, su proposta della Segreteria nazionale, l'Assemblea Generale convoca l'Assemblea delle delegate e dei delegati della FLAI quale momento di rappresentanza, coinvolgimento e confronto sulle scelte politiche fondamentali della Federazione e della CGIL, fissandone i criteri e le modalità di composizione e partecipazione.

L'Assemblea Generale delibera a maggioranza semplice, fatti salvi i casi per i quali dal presente Statuto è prevista la maggioranza qualificata.

Per quanto applicabili, le regole del presente articolo valgono anche per le strutture delle FLAI regionali e territoriali.

Articolo 17 – La Segreteria nazionale

L'Assemblea Generale della FLAI elegge il Segretario Generale, la Segreteria nazionale.

La Segreteria può nominare su proposta del Segretario Generale fino a due Vice-segretari 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.

Il Segretario Generale rappresenta legalmente la FLAI nazionale

di fronte a terzi e in giudizio. In sua assenza tale rappresentanza è affidata al/ai Vice-segretario/i.

La Segreteria attua le decisioni dell'Assemblea Generale, assicura la gestione continuativa della FLAI e risponde della propria attività all'Assemblea Generale nazionale stessa.

Il funzionamento della Segreteria nazionale si impronta alla piena collegialità, che scaturisce dall'assunzione della responsabilità individuale e dal vincolo della solidarietà.

La Segreteria nazionale funziona collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario Generale o su richiesta di un terzo dei suoi componenti. Ogni componente della Segreteria, sulla base dell'incarico affidato su proposta del Segretario Generale, risponde del suo operato alla Segreteria.

La Segreteria nazionale assicura la direzione quotidiana delle attività nazionali e mantiene un contatto permanente con la CGIL, con le altre strutture della FLAI e con gli Enti e Istituti confederali.

La Segreteria nazionale delibera su tutte le questioni che rivestono carattere d'urgenza; concorre alla definizione dei gruppi dirigenti ad ogni livello, favorendo al riguardo la migliore e più diffusa utilizzazione dei quadri e delle competenze disponibili. La Segreteria nazionale provvede all'organizzazione e al funzionamento dei dipartimenti, al coordinamento degli uffici della FLAI e ne coordina l'attività nei vari campi.

Per quanto applicabili, le regole del presente articolo valgono anche per le strutture delle FLAI regionali e territoriali.

Articolo 18 – Il Collegio dei Sindaci revisori

Il Collegio dei Sindaci revisori è l'organo di controllo dell'attività amministrativa della FLAI nazionale. Esso è composto da tre componenti effettivi e fino a tre supplenti eletti a voto palese dal Congresso nazionale della FLAI.

Il Collegio dei Sindaci revisori della FLAI nazionale così come eletto al Congresso, come per tutti i Centri Regolatori della CGIL, deve prevedere al proprio interno la presenza di un Revisore dei conti iscritto all'Albo dei Revisori.

In caso di decadenza o dimissioni dei componenti effettivi del Collegio dei Sindaci revisori non verranno effettuate sostituzioni fino al raggiungimento del numero di componenti effettivi rispettivi stabilito dal presente Statuto.

Nel caso in cui il numero dei supplenti si riducesse a uno, l'Assemblea Generale nazionale può provvedere a sostituzioni. Il Collegio nazionale dei Sindaci revisori deve essere eletto tenendo conto dei requisiti di specifica competenza ed esperienza dei suoi componenti, i quali non devono avere responsabilità amministrative dirette nell'ambito della FLAI.

Il Collegio nazionale dei Sindaci revisori accompagna con una propria relazione il Bilancio della FLAI nazionale che invia al Centro Regolatore, controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica le regolarità delle scritture e dei documenti contabili.

Il Collegio nazionale dei Sindaci revisori presenta al Congresso nazionale della FLAI una relazione complessiva sui bilanci per il periodo intercorrente dal Congresso precedente.

Il Collegio nazionale dei Sindaci revisori elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetta la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.

La Presidenza del Collegio nazionale dei Sindaci revisori partecipa alle sedute dell'Assemblea Generale nazionale senza diritto di voto.

Per quanto applicabili, le regole del presente articolo valgono anche per le strutture della FLAI regionali e territoriali.

Articolo 19 – Il Collegio degli Ispettori

Il Collegio degli Ispettori è istituito e opera a norma dell'art. 20 dello Statuto CGIL.

Gli Ispettori hanno l'obbligo di riservatezza sia nella fase istruttoria che a indagine conclusa.

Hanno obblighi ispettivi riferiti alle regole della canalizzazione delle risorse, alla correttezza dei rapporti amministrativi. Si attivano su mandato di organismi nazionali e riferiscono i risultati delle ispezioni ad essi oltreché al Collegio dei Sindaci revisori di riferimento. Il Presidente degli Ispettori, eletto dall'Assemblea Generale, è invitato alle riunioni della stessa Assemblea Generale nazionale.

Articolo 20 – Il Collegio nazionale di verifica

Il Collegio nazionale di verifica è l'organo di garanzia statutaria dei diritti delle diverse istanze e dei singoli iscritti ed è l'organo di giurisdizione interna della FLAI.

Il Collegio nazionale di verifica è composto da cinque componenti effettivi e altrettanti supplenti eletti a voto palese dal

Congresso nazionale, con una maggioranza qualificata del 75% dei votanti, tra gli iscritti e le iscritte con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione alla CGIL e di riconosciuto prestigio, autonomia, indipendenza.

Il Collegio di verifica è composto così come eletto al Congresso. In caso di decadenza o dimissioni non verranno effettuate sostituzioni fino al raggiungimento del numero di componenti effettivi rispettivi stabilito dal presente Statuto.

In tale caso si provvederà alla elezione dei componenti supplenti. Qualora il numero dei supplenti si riducesse a tre, l'Assemblea Generale può provvedere a sostituzioni con un voto a maggioranza del 75% dei votanti.

Il Collegio di verifica, su richiesta di uno o più iscritti/e o di una struttura, svolge indagini e controlli sulle procedure e sugli atti dei vari organismi, di dirigenti e funzionari sindacali, in relazione alla loro rispondenza alle norme statutarie e regolamentari e alle decisioni assunte dagli organi della FLAI, con possibilità di esprimere parere vincolante e, nei casi più gravi, di annullare totalmente o parzialmente atti giudicati irregolari.

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

I componenti del Collegio di verifica sono tenuti alla massima riservatezza sul loro operato.

Il Collegio nazionale di verifica elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetta la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso e a tale proposito si dota di apposito regolamento contenente anche le specifiche politiche, modalità e misure di sicurezza tecniche ed organizzative in materia di trattamento dei dati personali.

La Presidenza del Collegio nazionale di verifica partecipa alle sedute dell'Assemblea Generale nazionale senza diritto di voto.

Articolo 21 – Coordinamenti nazionali

Al fine di consentire alla FLAI lo svolgimento di una incisiva iniziativa contrattuale e sindacale sulle attività produttive e sulle condizioni di lavoro nei vari ambiti di iniziativa della FLAI, l'Assemblea Generale nazionale può istituire Coordinamenti di settore, di filiera, di comparto, di gruppo, di soggetti interessati a specifiche iniziative nell'ambito del lavoro di intervento di tutela sindacale e contrattuale della FLAI.

I Coordinamenti concorrono alla elaborazione delle politiche di competenza, delle piattaforme rivendicative, allo sviluppo delle vertenze contrattuali, alla ricerca delle soluzioni dei problemi speci-

fici, al raccordo delle complessive linee rivendicative della FLAI, anche al fine di realizzare omogeneità, unità e pari dignità nelle condizioni di accesso al lavoro e tutela delle condizioni di lavoro. I componenti dei Coordinamenti, ai fini dell'utilizzo dei diritti contrattuali sindacali, sono equiparati ai componenti dell'Assemblea Generale nazionale FLAI.

TITOLO III Finanziamento e amministrazione

Articolo 22 – Contributi sindacali e solidarietà

La FLAI è finanziata con il contributo delle iscritte e degli iscritti che sottoscrivono volontariamente una delega o corrispettivo atto certificatorio.

Il tesseramento è patrimonio e responsabilità di tutta l'organizzazione a tutti i suoi livelli.

Il finanziamento secondo quanto previsto nella Contrattazione collettiva stipulata ai vari livelli e approvata dai/lle lavoratori/trici rispettivamente interessati/e avviene tramite tessera, con la firma da parte degli/lle iscritti/e della delega per la trattenuta delle quote associative sindacali sulla retribuzione diretta e/o differita, con la contribuzione mensile, con contributi volontari di singoli lavoratori, con altre forme di contributi che abbiano caratteristiche di volontarietà, siano espressamente finalizzati ed ascritti a bilancio nella voce entrate.

Sono altresì fonti di finanziamento sottoscrizioni di volta in volta autorizzate dall'Assemblea Generale delle strutture che attivano la sottoscrizione, la quale deve essere indetta dando tempestiva e chiara informazione ai/lle lavoratori/trici interessati/e circa le modalità di raccolta, le finalità della stessa, i tempi della raccolta

e della successiva informazione in merito all'utilizzo delle risorse raccolte, contributi volontari dei/le lavoratori/trici di sostegno all'attività sindacale. Sia nel caso di sottoscrizioni che di contributo individuale volontario, al/la lavoratore/trice che versa dovrà essere rilasciata ricevuta. Tutte le voci di cui sopra, nonché altre forme di sostegno (distacchi retribuiti, quote di affiliazione, gettoni di presenza ecc.) vanno iscritti a bilancio fra le «entrate». La contribuzione associativa per delega per i/le lavoratori/trici occupati/e in tutto il territorio nazionale è stabilita nella misura minima dell'1% su paga base e contingenza o equivalente. Le contribuzioni versate dai/le lavoratori/trici sono vincolate alle regole sui riparti e sulle modalità di canalizzazione stabilite dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL e della FLAI per quanto di propria competenza.

La canalizzazione dei contributi espressamente finalizzati alle attività di assistenza contrattuale, in ragione delle specifiche finalità della loro destinazione, avviene esclusivamente all'interno della FLAI.

Non è ammessa per nessuna struttura la possibilità di utilizzare percentuali di riparto spettanti ad altri livelli della struttura FLAI e CGIL.

La quota tessera e i contributi sindacali sono intrasmissibili e non danno luogo a nessuna rivalutazione.

La FLAI e tutte le sue strutture non possono distribuire agli iscritti, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, riserve o capitali, durante la vita della FLAI salvo diverse disposizioni legislative.

In caso di scioglimento della FLAI il patrimonio, salvo diversa destinazione imposta dalla legge, sarà attribuito ad altra istanza della CGIL designata dal Centro Regolatore competente sentito l'organismo di controllo previsto dall'art. 3, comma 190, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662.

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 Decreto Legislativo 4 dicembre 1997 n. 460.

Articolo 23 – Attività amministrativa

L'attività amministrativa della FLAI deve basarsi sul rapporto costi-ricavi coerente con la sostenibilità economica di ciascuna struttura e su una regolare, corretta e documentata tenuta contabile impostata su criteri di legittimità, di responsabilità, di chiarezza e trasparenza.

A tal fine devono essere rispettate le seguenti norme:

- predisposizione annuale del Bilancio preventivo per l'anno successivo entro il mese di dicembre;
- predisposizione annuale, da parte delle Segreterie, attraverso l'applicazione del modello di «Piano unico dei conti» in conformità al D.Lgs. 460 del 4 dicembre 1997, del Bilancio consuntivo e del Bilancio preventivo composto da Stato patrimoniale, Conto economico;
- predisposizione del Bilancio consuntivo (Stato patrimoniale e Conto economico, relazione illustrativa, relazione del Collegio dei Sindaci revisori) entro il mese di giugno dell'anno successivo;
- ogni struttura deve tenere la contabilità e la relativa documentazione a disposizione del Collegio dei Sindaci revisori, del Collegio degli Ispettori delle istanze direttive della struttura interessata e delle strutture di livello superiore che hanno la facoltà di esercitare il controllo amministrativo;
- copia dei bilanci deve essere tempestivamente inviata ai livelli superiori;
- l'attività amministrativa dei Comitati degli iscritti e delle Leghe

- sarà compresa in quella delle strutture di livello superiore con l'ausilio di specifici regolamenti finanziari approvati dagli organi dirigenti competenti;
- i bilanci consuntivi e preventivi devono annualmente essere resi pubblici con mezzi di comunicazione idonei, normalmente attraverso la stampa della FLAI o della CGIL.

Articolo 24 – Autonomia giuridica e amministrativa

La FLAI nazionale, le FLAI territoriali e le FLAI regionali sono Associazioni autonome dal punto di vista giuridico ed amministrativo e pertanto strutture diverse non rispondono delle obbligazioni assunte da qualsiasi organizzazione ad esse aderenti salvo quanto fosse diversamente stabilito in virtù di norme di legge. A fronte di eventuali decisioni amministrative, prese da singoli dirigenti, in contrasto con decisioni assunte in organismi dirigenti che comportino oneri alle strutture dirette, la FLAI e le sue strutture si rivarranno, nelle forme e nelle modalità consentite dalle leggi vigenti, sui responsabili di tali decisioni arbitrarie.

TITOLO IV Della giurisdizione interna

Articolo 25 – Esercizio della giurisdizione interna

La giurisdizione interna della FLAI è esercitata sulla base di quanto previsto al Titolo V° dello Statuto CGIL vigente e, per quanto di diretta competenza, dal Collegio nazionale di verifica di cui all'art. 20 del presente Statuto.

TITOLO V
Norma antidiscriminatoria

Articolo 26 – Realizzazione della norma

Nella formazione degli organismi dirigenti ed esecutivi della FLAI a tutti i livelli, nonché nelle sostituzioni negli stessi che si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna, nazionale ed internazionale, di un sindacato di donne e di uomini, si persegue ovunque possibile la parità tra i generi, a partire dagli organi esecutivi laddove composti in numero pari, e comunque nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%. Per la realizzazione di quanto sopra verranno definite apposite regole applicative, la cui realizzazione dovrà essere accertata dal Collegio di verifica e periodicamente discussa nelle Assemblee Generali a tutti i livelli.

TITOLO VI
Norme generali

Articolo 27 – Statuto

Quanto non previsto dal presente Statuto è normato dallo Statuto della CGIL.

Al solo Congresso compete deliberare sullo Statuto e sulle sue modifiche.

L'Assemblea Generale nazionale delibera gli adeguamenti allo Statuto derivanti da eventuali modifiche allo Statuto della CGIL.

Articolo 28 – Regolamenti attuativi

I regolamenti in attuazione del presente Statuto devono essere approvati dall'Assemblea Generale nazionale della FLAI con la maggioranza del 75% dei componenti ed hanno valore statutario. L'Assemblea Generale nazionale della FLAI approverà le modalità di recepimento del regolamento di attuazione dello Statuto CGIL approvate dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL. L'Assemblea Generale nazionale della FLAI approverà le modalità di recepimento del regolamento di attuazione delle parti demandate dello Statuto CGIL che verranno approvate dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL.

Articolo 29 – Divieto di fumo

È fatto divieto di fumare nelle riunioni di ogni livello di categoria e negli uffici sindacali.

Articolo 30 – Protezione dei dati personali

La CGIL nazionale, le CGIL regionali, le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, e le Federazioni o Sindacati di categoria e lo SPI ai livelli nazionali, regionali e territoriali, in considerazione della struttura organizzativa confederale, sono tra loro contitolari del trattamento e, per l'effetto, l'accordo di contitolarità di cui all'art. 26 del Regolamento UE 2016/679 è approvato.

Il Responsabile della protezione dei dati è individuato e designato dalla Segreteria della FLAI nazionale nel rispetto delle disposizioni dell'accordo di contitolarità. In ogni caso il Responsabile della protezione dei dati designato dalla FLAI nazionale svolge le funzioni previste dall'art. 39 del Regolamento UE 2016/679, e le altre eventualmente affidategli, oltre che a favore

della FLAI nazionale stessa, anche a favore e nei confronti delle strutture dei livelli regionali e territoriali.

La FLAI nazionale si impegna al rispetto, oltre che dell'accordo di contitolarità, del Regolamento confederale sul trattamento dei dati nonché degli altri regolamenti e/o delle linee guida approvate dal Centro confederale nazionale in conformità alle disposizioni dello Statuto nazionale.

In ogni caso, anche se non qui espressamente richiamate, si applicano le disposizioni in materia di protezione dei dati contenute nello Statuto confederale nazionale.

Codice etico della CGIL

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. 30 dello Statuto della CGIL.

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.

Articolo 7 – Doveri 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 compo-

nente 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.

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:

- 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 possibile 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:

- 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 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 e ogni uomo della CGIL sono tenuti 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.

