

## CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE DELLA CISL

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.

Così 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/delle lavoratori/trici e 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 multi-etnica;

- 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 COMPORAMENTALI GENERALI**

### **➤ Rispetto della legge, correttezza ed eticità dei comportamenti**

La CISL in tutte le sue articolazioni 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**

Diventa ineludibile per un'associazione di rappresentanza, come la CISL, riaffermare il "sacro principio" del rispetto delle regole e delle norme contenute nello Statuto e Regolamenti che liberamente l'organizzazione si è data. Così come il principio " di prevedere applicare sanzioni " in caso di violazione delle regole deve diventare la norma che regola la vita associativa.

### **➤ - Autonomia e indipendenza**

La CISL si impegna ad operare con 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, da rappresentare soprattutto ai/delle nostri/e associati/e;*
- *La CISL si impegna a usare tutte le risorse disponibili nel modo migliore, evitando in particolare qualunque forma di spreco.*

➤ - **Trasparenza**

Al fine di rendere trasparente la gestione delle risorse, la CISL è impegnata ad effettuare e rendere pubblica una rendicontazione chiara e trasparente, sia economica e finanziaria, che sociale.

E proprio dal punto di vista della trasparenza la CISL adotta il sistema della firma congiunta per la gestione di tutti i conti correnti utilizzati dalle strutture dell'organizzazione.

Tale principio di trasparenza dovrà riguardare tutti gli ambiti e i livelli dell'organizzazione ed Enti, società e associazioni della CISL con l'obiettivo da realizzarsi in tempi rapidi del bilancio aggregato per ogni livello 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 dimensionamento 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, ambientale e sociale.*
- *privilegiare per la realizzazione di eventi, convegni e incontri formativi strutture di ospitalità gestite da soggetti dell'economia sociale, laddove presenti ed adeguati alla funzione;*
- *effettuare l'acquisto di gadget destinati al proselitismo tenendo in considerazione anche criteri etici, ambientali e sociali;*
- *dotarsi di autovetture aziendali con caratteristiche di sobrietà al ruolo sociale esercitato e strettamente commisurate alle esigenze operative;*
- *ottimizzare la gestione energetica delle sedi delle strutture;*
- *creazione di albi nazionali e/o regionali per la fornitura di beni, materiali e servizi necessari per l'attività sindacale.*

➤ **Rendicontazione economica e sociale**

La CISL è impegnata:

- 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 rendere pubblico ogni anno un documento di rendicontazione sociale relativo alle attività svolte ed ai risultati raggiunti nella propria missione istituzionale;*
- d) *rendere pubblica la lista di consulenti e fornitori;*
- e) *affidare alle società Caf regionali la tenuta contabile dei bilanci e delle buste paga dei dirigenti e operatori;*
- f) *certificazioni dei bilanci e dei patrimoni;*
- g) *realizzare il nuovo sistema contabile su piattaforma Web;*
- h) *pubblicizzare la situazione reddituale dei dirigenti;*
- i) *scelta degli Istituti di credito e degli operatori finanziari sulla base dei criteri di rischio-rendimento-liquidità e di qualità tecnica dei servizi offerti.*

➤ **- Tesseramento**

Sui temi del proselitismo e della valorizzazione del patto associativo, la CISL è fortemente impegnata:

- a. certificazione delle adesioni;
- b. completamento "Anagrafe unica nazionale" degli/delle iscritti/e delle Federazioni e degli enti e associazioni CISL;
- c. garantire la consegna, a cura delle federazioni, della tessera/Card entro 3 mesi dall'iscrizione;
- d. garantire un'adesione consapevole e responsabile;
- e. Rivisitare il Patto Associativo con i/le soci/e;
- f. 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; il periodo di permanenza in carica dovrà comunque essere tale da consentire una adeguata qualificazione e conoscenza del funzionamento dell'Ente;*

La CISL ed i/le propri/e rappresentanti in tali Enti si impegnano ad operare attivamente affinché in tali Enti:

- *le cariche rivestite all'interno degli Enti siano a titolo gratuito;*
- *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, con rispetto delle pari opportunità di tutti i potenziali interessati e senza che si determinino situazioni di conflitto d'interesse;*
- *eventuali regalie erogate dagli Enti, società, associazioni abbiano caratteristiche di sobrietà e siano di modesto valore patrimoniale e in ogni caso del relativo importo e destinatari se ne dia conto in modo puntuale nei documenti pubblici di rendicontazione degli Enti, società, associazioni. In ogni caso i/le rappresentanti della CISL non dovranno accettare regalie con diverse caratteristiche da quelle sopra indicate.*

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

##### **➤ Declinazione Patto di corresponsabilità**

1. Il/la dirigente sindacale CISL 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. il/la dirigente sindacale CISL, 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. il/la dirigente CISL deve avere piena consapevolezza della "temporaneità" del proprio agire sindacale: non si sottoscrive, facendo sindacato, né un contratto a tempo indeterminato con esso, né si acquisisce il diritto al distacco;
4. il/la dirigente sindacale CISL deve favorire il ricambio generazionale dentro l'organizzazione; a tal fine assume l'impegno "morale" di contenere al minimo indispensabile il numero dei mandati possibili per ricoprire la medesima carica;
5. il/la dirigente CISL, nel rispetto delle autonomie statutarie e regolamentari, deve assumere come elemento valoriale e distintivo la cultura organizzativa adottata dalla Confederazione, mettendo in pratica comportamenti coerenti;
6. il/la dirigente sindacale CISL deve promuovere la partecipazione degli/delle iscritti/e alla vita dell'organizzazione ed alla formazione dei gruppi dirigenti. Per favorire la piena partecipazione di tutti gli/le iscritti/e ed in particolare delle donne è necessario, nell'espletamento dell'attività sindacale, tenere conto degli orari compatibili con i tempi di vita, rispettando gli orari previsti;
7. il/la dirigente CISL deve avere piena consapevolezza che la cultura dell'associazionismo della Confederazione impone la massima attenzione alla base associativa, che rappresenta l'unico fattore di sopravvivenza dell'organizzazione;

8. il/la dirigente CISL ai vari livelli, deve possedere livelli di competenze e conoscenze adeguate alla carica ricoperta, pretendendo aggiornamenti costanti dall'organizzazione e con l'impegno a partecipare agli aggiornamenti proposti;
9. il/la dirigente CISL non deve svolgere alcuna attività incompatibile con i suoi doveri di dirigente sindacale ovvero assumere responsabilità di direzione politica e/o amministrativa pubblica, o ricoprire viceversa posizioni di lavoro autonomo o imprenditoriale, e/o rappresentare sotto qualsiasi forma interessi delle controparti;
10. il/la dirigente CISL 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;
11. il rapporto fra i/le dirigenti CISL deve essere caratterizzato dal rispetto reciproco, dalla lealtà e solidarietà;
12. il/la dirigente CISL, deve rispettare, coltivare e difendere i diritti sindacali e contrattuali dei/delle lavoratori/trici dei vari comparti rappresentati dalla Federazione. La responsabilità verso gli/le iscritti/e e verso i/le lavoratori/trici che rappresenta prevale sempre nei confronti di qualsiasi altra. Il/la sindacalista non può mai subordinarla ad interessi personali, delle imprese, di altri organismi, o dei partiti o di qualsiasi altro ente o associazione;
13. il/la dirigente CISL ha il dovere di rispettare la persona, la sua dignità ed i suoi diritti senza alcuna discriminazione di etnia, religione, di sesso, di condizione fisiche e mentali;
14. il/la dirigente CISL non può aderire ad associazioni segrete o che perseguano, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare, o comunque a carattere antidemocratico;
15. il/la dirigente CISL non può accettare privilegi, favori o incarichi che possano condizionare la sua autonomia e credibilità tra gli/le iscritti/e e i/le lavoratori/trici, né può sfruttare la sua posizione per ottenere vantaggi personali o per i suoi parenti ed affini entro il terzo grado.



In particolare è fatto divieto al/alla dirigente CISL affidare incarichi e/o collaborazioni a parenti e affini entro il terzo grado.

Posizioni già esistenti in contrasto quanto sopra menzionato devono essere rimosse;

16. il/la dirigente CISL rifiuta pagamenti, rimborsi spese, elargizioni, vacanze gratuite, trasferte, inviti a viaggi, regali, promozioni, gratifiche, favori o privilegi che possono condizionare la sua attività o ledere la sua credibilità e quelle dell'organizzazione.

17. il/la dirigente CISL non assume incarichi e responsabilità che determinino interessi in contrasto con quelli di chi rappresenta. E' fondamentale prevenire sospetti sulla autorevolezza e sulla completa autonomia di chi tratta per la CISL.

Va perciò evitato che nelle delegazioni trattanti CISL facciano parte dirigenti sindacali che hanno parenti o conviventi con ruoli dirigenziali o di coordinamento nelle imprese o associazioni interessate alla contrattazione.

18. Per le materie che possono comportare scambi "impropri" tra impresa e sindacato (promozioni, cambio mansione, assunzioni, trasferimenti, ecc.) si dovranno ricercare elementi il più possibile trasparenti ed oggettivi per favorire l'affermarsi del diritto e del merito su qualunque vantaggio compromissorio;

19. il/la dirigente CISL 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. In particolare nel corso dei negoziati all'esterno, la CISL, deve presentarsi con una sola posizione;

20. la CISL si impegna a salvaguardare e garantire sempre i diritti dei/delle propri/e iscritti/e e dei/delle propri/e dirigenti, valorizzando le loro capacità professionali acquisite anche con l'attività sindacali;

21. il/la dirigente CISL, ai vari livelli, è impegnato a difendere l'organizzazione, i singoli/gruppi di dirigenti, attivisti/e e iscritti/e da attacchi ancorché politici, calunniosi, non veritieri, tendenti al discredito ed alla insinuazione personale o dell'organizzazione stessa.

➤ **Obblighi specifici per i sindacalisti a tempo pieno:**

- a) Per i/le sindacalisti/e che ricoprono incarichi elettivi dirigenziali è fatto obbligo di segnalare tempestivamente per iscritto, anche in via telematica, situazioni o comportamenti ritenuti non coerenti con quanto indicato nel Codice Etico.
- b) A partire dal compimento dal sessantesimo anno di età i/le dirigenti ed operatori/trici a tempo pieno devono 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**

Spetta al Collegio dei Probiviri confederale, in stretto raccordo con i Collegi delle Federazioni nazionali e delle Unioni Sindacali Regionali:

- a) il compito di acquisire la raccolta delle segnalazioni su presunte violazioni del Codice Etico;
- b) una verifica annuale del codice etico;
- c) segnalare alle strutture interessate le comunicazioni pervenute sulle presunte violazioni del Codice Etico;
- d) avviare istruttorie ricognitive per approfondire eventuali segnalazioni su gravi irregolarità e violazioni del Codice Etico

➤ **raccolta segnalazioni e informazione**

Tutte le strutture CISL, i/le dirigenti, gli/le operatori/trici, gli/le attivisti/e e gli/le associati/e possono segnalare presunte violazioni del Codice etico o anche suggerimenti e proposte di modifica e ampliamento del Codice.

Le segnalazioni possono essere inviate sia in forma scritta sia tramite posta elettronica:

- *Al Collegio nazionale dei Probiviri Confederale*
- *Alla struttura sindacale direttamente interessata*

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.