



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti

STATUTO **e** **CODICE ETICO**



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti

STATUTO
e
CODICE ETICO

STATUTO

DELLA



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti

INDICE

TITOLO I – PRINCIPI COSTITUTIVI	pag.	6
Articolo 1 – Definizione	pag.	6
Articolo 2 – Principi fondamentali	pag.	7
Articolo 3 – Iscrizione alla Filt-Cgil	pag.	8
Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti	pag.	9
Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti	pag.	10
Articolo 6 – Democrazia sindacale	pag.	11
Articolo 7 – Incompatibilità, autonomia e responsabilità dei dirigenti	pag.	14
TITOLO II – STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FILT-CGIL	pag.	17
Articolo 8 – Struttura organizzativa	pag.	17
Articolo 9 – Livelli congressuali	pag.	18
Articolo 10 – La Filt-Cgil territoriale e di Area Metropolitana	pag.	19
Articolo 11 – La Filt-Cgil regionale	pag.	21
Articolo 12 – La Filt-Cgil nazionale	pag.	22
TITOLO III – ORGANI DELLA FEDERAZIONE	pag.	24
Articolo 13 – Organi della Filt-Cgil nazionale	pag.	24
Articolo 14 – Congresso della Federazione	pag.	24
Articolo 15 – Assemblea Generale	pag.	26
Articolo 16 – Segreteria	pag.	30
Articolo 17 – Assemblea generale degli organismi	pag.	32
Articolo 18 – Comitati di settore nazionale	pag.	33
Articolo 19 – Collegio dei Sindaci revisori	pag.	34
Articolo 20 – Collegio Ispettori	pag.	35

TITOLO IV – AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ GIURIDICA DELLE STRUTTURE	pag.	38
Articolo 21 – Contributi sindacali e finanziamento	pag.	39
Articolo 22 – Attività amministrativa	pag.	41
Articolo 23 – Autonomia giuridica e amministrativa	pag.	43
TITOLO V – DELLA GIURISDIZIONE INTERNA	pag.	43
Articolo 24 – Sanzioni disciplinari	pag.	43
Articolo 25 – Collegio di verifica	pag.	47
Articolo 26 – Comitati di garanzia	pag.	48
Articolo 27 – Collegio statutario nazionale	pag.	48
Articolo 28 – Tutela della salute	pag.	48
Articolo 29 – Clausola di integrazione e rinvio	pag.	49
Articolo 30 – Trattamento dei dati personali	pag.	49

TITOLO I - PRINCIPI COSTITUTIVI

Articolo 1 – Definizione

1. La FILT CGIL – Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti aderisce alla CGIL e organizza le lavoratrici e i lavoratori dei trasporti addetti ai servizi e alle attività, dirette e indirette, ausiliarie e di supporto, terrestri, marittimo, lacuale ed aereo come definiti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali.
2. La FILT CGIL è un'organizzazione di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluri-etnica di donne e uomini, che ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere. Ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali. Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, degli autonomi non imprenditori e senza dipendenti, dei disoccupati.
3. L'adesione all'organizzazione è libera e volontaria e avviene sulla base di quanto previsto dallo Statuto della FILT CGIL e dallo Statuto della CGIL.
4. Essa comporta piena uguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, dell'essere credente o non credente.
5. Essa, inoltre, comporta l'accettazione dei principi e delle norme del presente Statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche e della giustizia sociale nonché della protezione dei dati personali quali presupposti fondanti e irrinunciabili di una società democratica.
6. La FILT CGIL è affiliata a ITF – International Transport workers' Federation e a ETF – European Transport workers' Federation e, in quanto aderente alla CGIL, alla CES e alla Confederazione Sindacale Internazionale (CSI).
7. La FILT CGIL promuove la solidarietà e la cooperazione internazionale.
8. La FILT CGIL Nazionale ha sede in Roma, via Giovan Battista Morgagni n. 27.
9. Il sito web della FILT CGIL Nazionale è www.filtcgil.it.

Articolo 2 – Principi fondamentali

1. La FILT CGIL basa i propri programmi e le proprie azioni sui dettati della Costituzione della Repubblica Italiana ed è impegnata a darne piena attuazione.
2. Assume i principi fondamentali della CGIL e del suo Statuto e ad essi uniforma la propria azione sindacale.
3. La FILT CGIL promuove la difesa ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita, dei diritti sociali ed economici delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti.
4. La FILT CGIL ispira la propria azione ai principi costituzionali e alle leggi che regolano l'esercizio del diritto di sciopero, del diritto alla mobilità e della libertà di circolazione delle persone.
5. La FILT CGIL è, insieme alla CGIL, impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario federale con una forte dimensione sociale.
6. La FILT CGIL considera la solidarietà attiva tra le lavoratrici e i lavoratori di tutti i Paesi, le loro organizzazioni sindacali rappresentative e le federazioni internazionali dei trasporti uno dei fattori decisivi per la pace, per l'affermazione dei diritti umani, civili e sindacali e della democrazia politica, economica e sociale, per l'indipendenza nazionale e la piena tutela dell'identità culturale ed etnica di ogni popolo.
7. La FILT CGIL ha la finalità di:
 - a) Promuovere l'unità politica, sindacale e programmatica delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti;
 - b) Costruire contratti nazionali che assicurino universalità ed estensione dei diritti in tutto il territorio nazionale e in tutte le imprese che compongono la filiera produttiva delle attività di ogni settore dei trasporti;
 - c) Realizzare una democrazia sindacale che persegua l'unità sindacale anche attraverso la massima estensione delle RSU e la loro libera elezione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti;
 - d) Conseguire l'adesione e l'iscrizione alla FILT CGIL delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando la partecipazione consapevole alla vita e alle scelte del sindacato, dalla costruzione delle piattaforme alla decisione sulle ipotesi di accordo;

- e) Prevedere relazioni permanenti con gli utenti e le loro associazioni rappresentative;
- f) Proporre una politica dei trasporti basata su principi di: riforma di sistema, programmazione, sostenibilità e tutela ambientale, qualità del servizio, qualità e sicurezza del lavoro;
- g) Assicurare che la bilateralità derivi dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale; che abbia carattere di integrazione, e non sia sostitutiva, al *welfare* e al sistema di tutele pubbliche; che garantisca nel tempo condizioni di tutela; che sia trasparente nell'utilizzo delle risorse;
- h) Promuovere politiche attive del lavoro e della formazione permanente, avvalendosi degli strumenti e delle normative di legge e dell'iniziativa confederale, impegnandosi a realizzare questi obiettivi nella contrattazione ad ogni livello.

Articolo 3 – Iscrizione alla FILT CGIL

1. L'iscrizione alla FILT CGIL avviene nelle strutture della FILT CGIL, sui luoghi di lavoro, nelle sedi territoriali, con richiesta ai propri rappresentanti mediante la sottoscrizione della specifica delega di categoria.
2. L'iscrizione può essere richiesta ai siti web della FILT CGIL e della CGIL.
3. A tutela dell'organizzazione la domanda di iscrizione viene respinta, con delibera motivata delle Segreterie delle strutture alle quali l'iscrizione viene richiesta, previo parere favorevole del/dei Centro/i Regolatore/i competenti, nei casi di gravi condanne penali, sino all'espiazione della pena; di attività o appartenenza o sostegno diretto o indiretto ad associazioni con finalità incompatibili con il presente Statuto (a titolo esemplificativo: organizzazioni segrete, mafiose, criminali, logge massoniche, organizzazioni a carattere fascista o razzista, organizzazioni terroristiche).
4. Sulle stesse situazioni si procede, con deliberazione motivata della Segreteria della struttura, previo parere favorevole del/i Centro/i Regolatore/i competente/i, nel caso di iscritte/i determinando l'interruzione del rapporto associativo con la CGIL.
5. Sulla conformità delle previsioni statutarie di tali deliberazioni si pronuncia – a richiesta dell'interessato/a – il Collegio Statutario Nazionale.

6. L'iscrizione alla FILT CGIL è attestata dalla tessera e dalla regolarità della trattenuta sulla busta paga e/o dal versamento dei contributi sindacali, in genere mensile, ed è periodicamente rinnovata.
7. Il valore della trattenuta è stabilito in percentuale alla retribuzione e viene riportato sulla delega. È stabilito prioritariamente dagli accordi interconfederali, dai contratti di lavoro e dalla FILT CGIL secondo un principio di uniformità e omogeneità.
8. È facoltà dell'iscritta e dell'iscritto revocare la propria iscrizione sulla base degli accordi interconfederali e/o dei contratti di lavoro che regolano la materia.
9. Nessuna trattenuta sulla retribuzione, aggiuntiva o integrativa a quella di iscrizione, può essere effettuata.

Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti

1. Le iscritte e gli iscritti alla FILT CGIL hanno pari diritti.
2. Esse/i hanno diritto ad essere riconosciuti, rispettati e valorizzati come persone, senza discriminazione alcuna, salvaguardando la dignità della persona nei comportamenti, nel rapporto fra i sessi e nei diversi orientamenti sessuali.
3. Esse/i hanno diritto di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato e di manifestare liberamente il proprio pensiero e il proprio diritto di critica con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione.
4. Inoltre, ferme restando la piena autonomia e le specifiche competenze decisionali degli organi dirigenti, hanno diritto di esprimere – anche attraverso la concertazione di iniziative, liberamente manifestate tramite i normali canali dell'organizzazione – posizioni collettive di minoranza e di maggioranza, alle quali possa riferirsi la formazione dei gruppi dirigenti.
5. Ogni iscritta e ogni iscritto ha diritto a concorrere alla formazione della piattaforma e alla conclusione di ogni vertenza sindacale che la/lo riguardi.
6. Le iscritte e gli iscritti hanno diritto alla piena tutela, sia individuale che collettiva, dei propri diritti e interessi economici, sociali, professionali e morali usufruendo, a tal fine, anche dei vari servizi della tutela individuale organizzati dalle strutture della CGIL.

7. La FILT CGIL adotta tutti gli strumenti necessari per garantire il diritto di partecipazione delle iscritte e degli iscritti alla vita complessiva dell'organizzazione, anche attraverso la tempestiva ed esauriente informazione sull'attività del sindacato ai vari livelli e nei diversi campi di iniziativa.
8. 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 Cgil ad ogni livello.
9. Le iscritte e gli iscritti hanno diritto ad essere tempestivamente informati di addebiti mossi al loro operato e alla loro condotta e a ricorrere, in seconda istanza, contro sentenze del Comitato di Garanzia competente e ad avere garantita la possibilità di far valere le proprie ragioni.
10. Hanno diritto, inoltre, ad opporsi legittimamente contro atti e fatti commessi all'interno dell'organizzazione che considerino contrari ai principi statutari, anche richiedendo l'attivazione della procedura relativa alla giurisdizione interna o alla garanzia statutaria.
11. Tutte le iscritte e gli iscritti sono elettori e possono accedere alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza; il voto è personale, o a mezzo delegati, eguale e libero.
12. La FILT CGIL tutela le minoranze linguistiche ed etniche, riconoscendo specifici diritti alle iscritte e agli iscritti appartenenti a tali minoranze.
13. La Cgil 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

1. Le iscritte e gli iscritti alla FILT CGIL si riconoscono e sono tenute/i ad osservare e rispettare le norme del presente Statuto e di quello della CGIL.
2. e iscritte e gli iscritti alla FILT CGIL devono comportarsi con lealtà nei confronti delle/degli altre/i iscritte/i evitando di porre in essere, individualmente o collettivamente, atti o comportamenti che possano arrecare danni di immagine, morali e materiali all'organizzazione.
3. Le iscritte e gli iscritti sono impegnate/i a partecipare alle attività della Federazione e ad attenersi alle decisioni deliberate dai congressi, dagli organismi dirigenti e statutari. Qualora assumano incarichi di direzione sono

chiamati a svolgere i loro compiti con piena coscienza delle responsabilità che ne derivano nei confronti delle/i lavoratrici/lavoratori e delle iscritte/iscritti rappresentati, in modo particolare per quanto riguarda la coerenza dei loro comportamenti con i deliberati degli organi dirigenti, il loro obbligo di difendere l'unità e l'immagine della CGIL, in particolare nei casi di trattative che si debbono svolgere per l'intera CGIL su un'unica piattaforma, quella definita dal mandato.

Articolo 6 – Democrazia sindacale

1. La FILT CGIL basa la sua vita democratica sulla partecipazione delle iscritte e degli iscritti. La democrazia è il fondamento per la costruzione e la verifica delle proposte e delle decisioni dell'organizzazione.
2. I cardini su cui poggia la democrazia sindacale sono:
 - a) la garanzia della massima partecipazione, personale o a mezzo di delegati, di ogni iscritta/iscritto alla FILT CGIL, in uguaglianza di diritti con le altre iscritte/iscritti, alla formazione delle deliberazioni del sindacato e alle decisioni specifiche che li riguardano;
 - b) l'adozione di regole per la formazione delle decisioni dell'organizzazione ai vari livelli – prevedendo le materie per le quali sia necessario lo strumento della consultazione degli iscritti – e per il rispetto della loro realizzazione, nonché la ricerca di regole condivise fra le organizzazioni sindacali per la definizione e l'approvazione delle piattaforme rivendicative e degli accordi da parte dei lavoratori. Il mandato esplicito delle Assemblee Generali di riferimento alla sottoscrizione degli accordi è vincolante. Per la FILT CGIL, in assenza del mandato di tutte/i le lavoratrici e i lavoratori, è vincolante il pronunciamento degli iscritti;
 - c) la periodicità delle riunioni ordinarie delle assemblee delle iscritte/iscritti e degli organismi di tutte le strutture, prevedendo la possibilità di convocazioni straordinarie su richiesta di un decimo delle iscritte/iscritti o di un quarto dei componenti degli organismi stessi, sulla base dei regolamenti di cui essi si doteranno;
 - d) il diritto al dissenso, la tutela delle minoranze, la salvaguardia della pari dignità delle opinioni a confronto prima delle decisioni e in occasione del Congresso;

- e) l'unicità dell'organizzazione nell'impegno fattivo alla realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;
- f) la ricerca preliminare di una mediazione tra gli interessi e le rivendicazioni di un determinato gruppo e gli orientamenti della maggioranza numerica degli altri lavoratori o, più in generale, la necessità di rappresentanza dell'insieme degli interessi dei lavoratori occupati e no, propri di un sindacato generale, facendo vivere e praticare una democrazia della solidarietà accanto a una democrazia degli interessi, affinché si affermi, in modo definitivo e impegnativo nella cultura e nella forza contrattuale della FILT CGIL, il valore della confederalità;
- g) l'adozione di un Codice Etico relativo a comportamenti, diritti e doveri di coloro a cui si applica. La violazione del Codice Etico è violazione dello Statuto;
- h) la definizione delle prerogative e dei poteri degli organismi che deve garantire la netta distinzione dei poteri:
 - i. di direzione politica e di regolamentazione della vita interna, in tutti i suoi molteplici aspetti, a partire da quelli rinviati esplicitamente dallo Statuto, attribuiti all'Assemblea Generale;
 - ii. di gestione politica dei mandati ricevuti dall'Assemblea Generale, di rappresentanza legale della FILT CGIL e di direzione delle attività, attribuiti al Segretario Generale e alla Segreteria;
 - iii. di giurisdizione interna, con funzioni giudicanti, attribuita ai Comitati di Garanzia della CGIL;
 - iv. di controllo sugli atti delle varie strutture, in riferimento alle norme statutarie e regolamentari e alle prassi democratiche proprie della FILT CGIL, attribuito al Collegio di Verifica della FILT CGIL e al Collegio Statutario della CGIL;
 - v. di garanzia statutaria - intesa come istanza a cui ricorrere per interpretazioni statutarie;
 - vi. di verifica e controllo amministrativo sulla base delle regole statutarie e delle leggi, attribuite al Collegio degli Ispettori e dei Sindaci revisori della FILT CGIL;
- i) l'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli iscritti e fino agli esecutivi, nonché nelle sostitu-

zioni che negli stessi si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini, valorizzando la rappresentanza dei giovani e dei lavoratori e delle lavoratrici di origine straniera, realizzando ovunque possibile la parità tra generi, a partire dagli organi esecutivi laddove composti in numero pari, e comunque stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60% e definendo le relative regole applicative anche attraverso lo scorrimento nelle liste in caso di elezione degli organismi – e la rappresentazione compiuta della complessità della FILT CGIL;

- j) la definizione di regole per la selezione dei gruppi dirigenti e per la loro mobilità dentro la categoria e verso la Confederazione; l'indicazione della durata massima dei mandati come definita dalle delibere della CGIL, per due mandati congressuali e comunque per non più di 8 anni; l'impegno a favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che, a tutti i livelli dell'organizzazione, garantisca, anche mediante l'utilizzo di intensi percorsi formativi, un accesso diffuso dei giovani e degli immigrati, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a ruoli di responsabilità e direzione;
- k) la definizione di regole per i casi ove non fosse possibile un governo unitario della struttura; tali regole devono consentire all'eventuale minoranza di avere sedi e modalità certe di verifica e controllo dell'operato della maggioranza, nonché la strumentazione atta a garantirne l'agibilità;
- l) la definizione di regole, conformi alle diverse titolarità statutarie, sui processi di integrazione, accorpamento, aggregazione tra comprensori e tra capoluogo di regione e struttura regionale, nonché tra categorie diverse;
- m) la definizione di regole per la partecipazione della FILT CGIL e delle sue strutture ad organismi quali fondi, enti bilaterali, ecc. nei quali la presenza della FILT CGIL è determinata da leggi o da contratti collettivi;
- n) l'adozione del principio della trasparenza degli atti secondo le modalità ed i contenuti definiti nei Regolamenti;
- o) stabilendo, con apposita delibera regolamentare, la percentuale minima di presenza di delegati/e di posto di lavoro negli organismi diri-

genti, nonché di giovani e migranti, nonché la composizione numerica massima delle Assemblee Generali previste dalla apposita delibera regolamentare del CD della CGIL.

- p) il rispetto della normativa vigente, anche interna, in materia di diritto alla protezione dei dati personali;
 - q) stabilendo, per la composizione degli organi direttivi, con apposita delibera regolamentare: la percentuale minima di presenza di delegati/e di posto di lavoro negli organismi dirigenti, nonché di giovani e migranti e il numero massimo di componenti
3. All'Assemblea Generale nazionale della FILT spetta il compito di tradurre in norme vincolanti, comprensive delle relative sanzioni in caso di non rispetto delle norme stesse, quanto stabilito nel presente articolo e di normare, altresì, il sistema elettorale, basato sul metodo proporzionale e con la garanzia che almeno un 3% di iscritte/iscritti o delegate/delegati possa presentare una lista.
 4. Tali norme devono essere approvate con la maggioranza di due terzi dei componenti dell'Assemblea Generale nazionale FILT CGIL.
 5. Sino a diversa definizione di tali norme da parte dell'Assemblea Generale, si applicano quelle deliberate dalla CGIL.
 6. La disponibilità e l'utilizzo del logo della FILT CGIL, o di altri simboli che, anche indirettamente, possono identificare la FILT CGIL, è consentito esclusivamente alla Segreteria di ogni struttura, con decisione collegiale.
 7. Inoltre, il carattere democratico dell'organizzazione è garantito:
 - a) dallo svolgimento dei congressi ogni 4 anni, salvo decisioni degli organismi dirigenti che ne prevedano l'anticipazione, da norme per l'indizione dei congressi straordinari, dall'elezione nei congressi degli organismi;
 - b) dall'applicazione, nelle elezioni degli organi direttivi, del voto segreto.

Articolo 7 – Incompatibilità e responsabilità dei dirigenti

1. La FILT CGIL considera incompatibile con l'appartenenza alla Federazione le iniziative di singoli o gruppi i quali, mentre ribadiscono la loro adesione formale alla FILT CGIL, promuovono la costituzione di orga-

nizzazioni para sindacali, ovvero promuovono azioni organizzate che di fronte alle controparti rompono l'unità della FILT CGIL come soggetto contrattuale.

2. L'adesione alla FILT CGIL è incompatibile con l'appartenenza ad altre associazioni, comunque denominate, che perseguano obiettivi e svolgano ruoli e funzioni sindacali proprie della Federazione.
3. È invece compatibile l'appartenenza ad associazioni professionali che non svolgano funzioni sindacali ovvero ad associazioni per le quali l'Assemblea Generale nazionale possa prevedere una doppia affiliazione e con le quali vengano stabiliti patti d'azione che possano prevedere le eventuali modalità di partecipazione alle diverse fasi negoziali.
4. L'autonomia della FILT CGIL si realizza anche fissando le seguenti incompatibilità con cariche elettive o incarichi assegnati dall'organizzazione ai vari livelli:
 - a) appartenenza a consigli di amministrazione (ad esclusione di quelli di società promosse, partecipate o possedute dalla FILT CGIL o dalla CGIL, la cui partecipazione è normata da apposita delibera regolamentare), di istituti ed enti pubblici di ogni tipo o organi di gestione in genere; eventuali deroghe, riferite a cooperative di assistenza, volontariato, servizi sociali e di abitazione, per qualunque livello della Federazione devono essere autorizzate dal Centro regolatore della CGIL nazionale;
 - b) appartenenza a organi direttivi di partiti e di altre formazioni politiche, che non siano di emanazione congressuale, nonché di organi esecutivi o incarichi di formale rappresentanza degli stessi;
 - c) qualità di componente delle assemblee elettive dell'Unione Europea e di quelle dello Stato italiano ai diversi livelli istituzionali; la candidatura a tali assemblee, o a primarie di coalizione o di partito, comporta l'automatica decadenza da ogni incarico esecutivo e la sospensione dagli organi direttivi, di garanzia e di controllo.
 - d) I candidati alle elezioni di cui al punto c) che non siano risultati eletti, in occasione di congressi che si svolgano nei 12 mesi successivi alle elezioni:
 - sono incompatibili con gli organi di garanzia congressuale;
 - godono di elettorato attivo e passivo nell'ambito del congresso;
 - se risultano eletti negli organi direttivi, di garanzia e di controllo, sono automaticamente sospesi fino a concorrenza di 12 mesi dalla data delle elezioni.

- e) assunzione di incarichi di governo o di gabinetto ai vari livelli istituzionali; l'incompatibilità scatta dall'accettazione dell'indicazione a far parte di un esecutivo anche se precedente all'appuntamento elettorale.
5. Dal cessare delle condizioni che danno luogo all'incompatibilità, l'iscritto sospeso rientra negli organismi direttivi, di garanzia e di controllo, dei quali faceva parte dopo 12 mesi.
6. Nel caso di reiterazione in un arco temporale di dieci anni della condizione di incompatibilità di cui ai precedenti commi c) e d), l'iscritto può rientrare negli organismi direttivi dei quali faceva parte dopo ventiquattro mesi.
7. Analogamente, si prevede che l'iscritto che provenga da esperienze politiche di natura esecutiva o da assemblee elettive, non possa far parte di organismi elettivi o ricoprire incarichi di natura esecutiva, prima che sia trascorso un periodo di 12 mesi.
8. Dà luogo ad incompatibilità anche l'assunzione di incarico di difensore civico.
9. L'appartenenza ad organi esecutivi della FILT CGIL a qualsiasi livello è inoltre incompatibile con la qualità di componente di commissione per il personale, commissioni concorsuali, commissioni sussidi e simili.
10. Le decadenze previste dal presente articolo sono automatiche.
11. L'Assemblea Generale della FILT CGIL, a maggioranza dei tre quarti dei suoi componenti, può stabilire eventuali altre forme di incompatibilità che si rendessero necessarie.
12. Le/i rappresentanti della FILT CGIL eletti o designati in enti bilaterali/fondi di previdenza/organismi istituzionali/sanitari/ricreativi/sociali/formativi e organismi a qualunque titolo ed oggetto, sono tenuti ad esercitare il loro ruolo nella più assoluta correttezza e disinteresse personale.
13. Le/gli stesse/i devono agire con la necessaria autonomia e responsabilità derivante dall'incarico e dagli obblighi di legge dovuti alla funzione da ricoprire. Devono altresì mantenere con la Federazione un rapporto di informazione e di collaborazione, impegnandosi ad agire in sintonia con le scelte politiche della Federazione e le decisioni assunte dai suoi organismi.

14. Nel caso di incarico che preveda un compenso economico la/il rappresentante si impegna al momento della elezione/designazione a corrispondere i compensi alla Federazione sulla base delle indicazioni della CGIL e/o della FILT CGIL. Tale impegno si applica a qualunque incarico assunto a qualunque livello territoriale per la FILT CGIL.
15. È responsabilità della Segreteria di ogni struttura interessata garantire la concreta attuazione di quanto stabilito dal presente articolo dandone comunicazione al centro regolatore nazionale.
16. A fronte di eventuali inosservanze si applica quanto previsto all'articolo 24 del presente Statuto.

TITOLO II

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FILT-CGIL

Articolo 8 – Struttura organizzativa

1. La struttura organizzativa della FILT CGIL, in ogni sua articolazione, deve mirare a promuovere la più attiva partecipazione delle/degli iscritte/i e delle/degli lavoratrici/lavoratori, impegnandosi per una effettiva democrazia interna, per l'unità sindacale e dei lavoratori, attraverso rappresentanze unitarie, scelte politiche e d'azione condivise, piattaforme contrattuali unitarie.
2. La FILT CGIL nei luoghi di lavoro pone a fondamento e riferimento della propria azione:
 - a. Assemblea delle/dei lavoratrici/lavoratori e delle/degli iscritte/i;
Rappresentanze sindacali unitarie/aziendali;
Comitato degli iscritti.
3. La FILT CGIL si impegna a realizzare, favorire e riconoscere il ruolo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, elette dai lavoratori sulla base degli accordi interconfederali e di categoria.
4. In caso di assenza della RSU, le RSA dovranno essere elette dagli iscritti e vincolate ad una scadenza triennale. La relativa nomina sarà effettuata da parte della FILT CGIL territoriale.

5. Il Comitato degli iscritti viene eletto, di norma, in concomitanza con le assemblee congressuali sulla base delle modalità e delle indicazioni definite dalla CGIL e dalla FILT CGIL.
6. In assenza del Comitato degli iscritti la sua elezione può essere richiesta da almeno il 10% degli iscritti di riferimento a quella azienda. Verificata la legittimità della richiesta, la FILT CGIL territoriale ha il compito di attivare le procedure di voto entro 30 giorni.
7. Le modalità di costituzione ed elezione dei Comitati degli iscritti sono definite dall'Assemblea Generale nazionale della FILT CGIL in analogia alle regole fissate dalla Confederazione.
8. Il Comitato degli iscritti può, in accordo con la FILT CGIL territoriale:
 - a) Definire riferimenti organizzativi utili al suo funzionamento;
 - b) Realizzare programmi di consenso e tesseramento verso la FILT CGIL;
 - c) Favorire l'utilizzo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori dei servizi di tutela forniti dalla CGIL o dalla categoria.
9. Gli eletti nella RSU e i componenti delle Assemblee Generali fanno parte di diritto del Comitato degli iscritti.
10. La FILT CGIL relativamente al trattamento dei dati personali procede nel rispetto della normativa vigente, dello Statuto della CGIL e, comunque, del Regolamento Confederale sul trattamento dei dati.

Articolo 9 – Livelli congressuali

1. I livelli congressuali della FILT CGIL si articolano come segue:
 - a) Assemblea delle/gli iscritte/i;
 - b) FILT CGIL territoriale;
 - c) FILT CGIL regionale;
 - d) FILT CGIL nazionale.
2. L'assemblea delle/degli iscritte/i elegge il Comitato degli iscritti e i delegati congressuali alle istanze di categoria e confederali laddove previste.

Articolo 10 – La FILT CGIL territoriale e di Area Metropolitana

1. La FILT CGIL territoriale agisce ed ha ruolo contrattuale e di riferimento nei rapporti istituzionali in esatta corrispondenza del territorio della Camera del Lavoro di cui fa parte.
2. La FILT CGIL territoriale:
 - a) dirige e coordina l'azione sindacale e le vertenze nel territorio, rispondendo alla propria Assemblea Generale con la partecipazione delle rappresentanze sindacali esistenti;
 - b) è impegnata a programmare, insieme alle Camere del lavoro ed i livelli superiori di categoria, la formazione dei rappresentanti e dei quadri sindacali;
 - c) organizza una tutela dei propri iscritti e dei lavoratori con l'accesso e la messa a conoscenza del sistema delle tutele individuali della CGIL e della FILT CGIL;
 - d) riunisce con cadenza periodica la propria Assemblea Generale sui temi di carattere generale e sulle iniziative specifiche locali;
 - e) è impegnata ad applicare l'insieme delle leggi e delle regole previste dalla CGIL e dalla FILT CGIL che attengono alla gestione giuridica, economica, contabile e amministrativa della struttura e del personale;
 - f) ha responsabilità sulla sostenibilità economica e finanziaria della struttura e sul conseguente obbligo di corretta tenuta contabile;
 - g) comunica alla FILT CGIL regionale l'andamento economico e finanziario del proprio territorio.
3. Le Segreterie territoriali FILT CGIL, in particolare nei territori a ridotto numero di iscritti, favoriscono processi di integrazione e aggregazione dei rispettivi organismi dirigenti (Segreterie, Assemblee Generali, apparati).
4. Tali processi si realizzano, su proposta delle Segreterie territoriali, con la deliberazione formale delle Assemblee Generali dei territori coinvolti, anche con convocazione congiunta, e con il consenso delle strutture confederali dei rispettivi territori e del Centro regolatore nazionale.
5. Ogni FILT CGIL territoriale può iscrivere esclusivamente i lavoratori che hanno sede di lavoro nell'ambito del proprio territorio.

6. Eventuali deroghe, in presenza di situazioni non previste, devono essere definite ed autorizzate preventivamente dal Centro regolatore nazionale.
7. La FILT CGIL territoriale ha l'obbligo della trasparente gestione dei dati dei propri iscritti, con l'obiettivo della completa certificazione.
8. Gli organi della FILT CGIL territoriale sono:
 - a) il Congresso territoriale;
 - b) l'Assemblea Generale territoriale;
 - c) la Segreteria territoriale.
9. Il Congresso territoriale si convoca di norma ogni 4 anni in corrispondenza del Congresso nazionale della CGIL e della FILT CGIL nazionale su delibera della propria Assemblea Generale.
10. Il Congresso elegge l'Assemblea Generale e il Collegio dei Sindaci revisori.
11. L'Assemblea Generale elegge, su proposta dei centri regolatori, il Segretario Generale, che è il rappresentante legale pro tempore della FILT CGIL territoriale e la Segreteria.
12. La Segreteria è l'organo esecutivo della FILT CGIL territoriale e risponde all'Assemblea Generale delle sue decisioni.
13. L'Assemblea Generale può decidere di eleggere un organismo esecutivo o di coordinamento e i comitati di settore.
14. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano in analogia, per quanto adattabili, le norme relative alla FILT CGIL nazionale e ai suoi organismi.
15. La FILT CGIL Area Metropolitana:
 - a) Le decisioni istituzionali su assetto, ruolo e dimensioni delle aree metropolitane orientano le decisioni organizzative della FILT CGIL sugli assetti organizzativi delle strutture coinvolte.
 - b) La costituzione della FILT CGIL Area Metropolitana avviene su proposta della/delle FILT interessata/e viene formalmente deliberata dagli organismi territoriali coinvolti e dalle corrispondenti Camere del Lavoro, con il consenso del Centro regolatore nazionale.

- c) La FILT CGIL Area Metropolitana opera in accordo con la struttura regionale FILT CGIL e sulla base di progetti definiti congiuntamente.
- d) I compiti e le funzioni della FILT CGIL Area Metropolitana sono assunti in analogia a quelli della FILT CGIL territoriale.

Articolo 11 – La FILT CGIL regionale

1. La FILT CGIL regionale si articola nelle FILT CGIL territoriali e ha ruolo contrattuale e di riferimento nei rapporti istituzionali in esatta corrispondenza con la propria regione. Agisce come struttura di indirizzo, sintesi e coordinamento delle politiche regionali, nonché della contrattazione che attiene a più territori della propria regione.
2. La FILT CGIL regionale:
 - a) dirige e coordina l'azione sindacale e le vertenze nel territorio regionale, in raccordo con i propri organismi dirigenti e le FILT CGIL territoriali;
 - b) è impegnata a programmare, insieme alla CGIL regionale, alle FILT CGIL territoriali ed i livelli superiori di categoria, la formazione dei rappresentanti e dei quadri sindacali;
 - c) riunisce l'Assemblea Generale con cadenza periodica sui temi di carattere generale, confederale e di categoria e sulle iniziative specifiche regionali;
 - d) è responsabile dell'applicazione dell'insieme delle leggi e delle regole previste dalla CGIL e dalla FILT CGIL che attengono alla gestione giuridica, economica, contabile e amministrativa della struttura e del personale;
 - e) verifica, insieme ad ogni FILT CGIL territoriale, l'andamento economico e finanziario di ogni territorio, nonché la corretta applicazione e gestione del Regolamento amministrativo e del personale oltretutto delle delibere assunte dall'Assemblea Generale nazionale;
 - f) ha responsabilità sulla sostenibilità economica e finanziaria della struttura e sul conseguente obbligo di corretta tenuta contabile.
3. La Segreteria regionale e quella territoriale FILT CGIL capoluogo di regione o Area Metropolitana possono realizzare processi di integrazione e aggregazione dei rispettivi organismi dirigenti (segreterie, direttivi, apparati).

4. Tali processi si realizzano, su proposta delle segreterie interessate, con la deliberazione formale delle Assemblee Generali dei territori coinvolti, anche con convocazione congiunta, e con il consenso delle strutture confederali dei rispettivi territori e del Centro regolatore nazionale.
5. Sono organi della FILT CGIL regionale:
 - a) il Congresso regionale;
 - b) l'Assemblea Generale regionale;
 - c) la Segreteria regionale.
6. Il Congresso regionale si convoca di norma ogni 4 anni in corrispondenza del Congresso nazionale della CGIL e della FILT CGIL nazionale su delibera della propria Assemblea Generale.
7. Il Congresso regionale elegge l'Assemblea Generale e il Collegio dei Sindaci revisori.
8. L'Assemblea Generale può decidere di eleggere un organismo esecutivo o di coordinamento e i comitati di settore.
9. L'Assemblea Generale regionale può altresì formare commissioni di lavoro/consulte, che non hanno carattere deliberante, per favorire la partecipazione attiva alla vita dell'organizzazione di giovani, donne, immigrati, quadri e alte professionalità o su temi di specifica rilevanza, quali la salute e la sicurezza.
10. L'Assemblea Generale elegge, su proposta dei centri regolatori, il Segretario Generale, che è il rappresentante legale pro tempore della FILT CGIL regionale, e la Segreteria.
11. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano in analogia, per quanto adattabili, le norme relative alla FILT CGIL nazionale ed ai suoi organismi.

Articolo 12 – La FILT CGIL nazionale

1. La FILT CGIL nazionale si articola nelle FILT CGIL regionali e territoriali e ha ruolo contrattuale e di riferimento nei rapporti istituzionali in corrispondenza con il livello nazionale o, laddove attengano a più regioni, coordina le dinamiche contrattuali.

2. La FILT CGIL nazionale:

- a) dirige e coordina l'azione sindacale, i rinnovi e la trattativa nei contratti nazionali, le vertenze nel territorio nazionale in raccordo con la propria Assemblea Generale e con le FILT CGIL regionali e territoriali;
- b) è impegnata a programmare, insieme alla CGIL nazionale ed alle sue strutture, alle FILT CGIL regionali e territoriali, la formazione dei rappresentanti e dei quadri sindacali;
- c) riunisce l'Assemblea Generale sui temi di carattere generale, confederale e di categoria e sulle iniziative specifiche nazionali;
- d) applica l'insieme delle leggi e delle regole previste dalla CGIL e dalla FILT CGIL che attengono alla gestione giuridica, economica, contabile e amministrativa della struttura e del personale;
- e) verifica, insieme ad ogni FILT CGIL regionale e territoriale, l'andamento economico e finanziario di ogni territorio, nonché la corretta applicazione e gestione del Regolamento amministrativo, del Personale e delle delibere assunte dal Comitato Direttivo nazionale e disposizioni amministrative emanate dalla FILT CGIL nazionale;
- f) favorisce i processi di integrazione e aggregazione territoriali ed esprime un parere vincolante in presenza di proposte di integrazione territoriale a qualunque livello o di integrazione, anche operativa o gestionale, con altre categorie.

3. La FILT CGIL nazionale è il Centro regolatore della categoria ed agisce in raccordo con i centri regolatori della CGIL nelle proposte di assetto o di ingresso nelle segreterie regionali e territoriali della FILT CGIL, intervenendo inoltre:

- a) sull'insieme della politica organizzativa ai vari livelli;
- b) sull'insediamento della FILT CGIL nei luoghi di lavoro, anche mediante l'approvazione di specifici progetti;
- c) sulla distribuzione delle risorse finanziarie ai vari livelli;
- d) sul corretto utilizzo delle risorse assegnate attraverso progetti specifici, contributi al reinsediamento, contributi straordinari alle strutture.

4. La FILT CGIL nazionale (in quanto Centro regolatore) può delegare alle segreterie regionali compiti e ruoli propri, funzioni di verifica economica, amministrativa e sostenibilità economica derivanti da regolamenti e delibere della CGIL o della FILT CGIL nazionale.

TITOLO III ORGANI DELLA FEDERAZIONE

Articolo 13 – Organi della FILT CGIL nazionale

1. Sono organi deliberanti:
 - a) il Congresso;
 - b) l'Assemblea Generale.

2. È organo esecutivo:
 - a) la Segreteria.

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

4. È organo di garanzia statutaria:
 - a) il Collegio di Verifica.

5. È organo consultivo:
 - a) l'Assemblea generale degli organismi.

6. L'organo di giurisdizione interna della FILT CGIL è il Comitato di Garanzia della CGIL, come disciplinato dallo Statuto della CGIL.

Articolo 14 – Congresso della Federazione

1. Il Congresso della Federazione è il massimo organo deliberante della FILT CGIL.

2. Il Congresso nazionale viene convocato ogni 4 anni, in accordo con le indicazioni della Confederazione e ogni qualvolta la sua convocazione sia deliberata dall'Assemblea Generale o richiesta da almeno un decimo delle/gli iscritte/i.

3. Il Regolamento per lo svolgimento dei congressi, a tutti i livelli della categoria, è il Regolamento Congressuale deliberato dalla CGIL.

4. L'Assemblea Generale nazionale stabilisce la sede del Congresso, le modalità per l'elezione dei delegati e il rapporto tra numero di iscritte/i e numero delle/i delegate/i da eleggere, e più in generale, le regole per l'organizzazione del Congresso.
5. Il Congresso decide a maggioranza, fatti salvi i casi ove è prevista una maggioranza qualificata.
6. Il Congresso ha il compito di:
 - a) Definire gli orientamenti, compiere le scelte e fissare gli obiettivi generali della Federazione, ai quali si ispireranno gli organi deliberanti ed esecutivi;
 - b) Eleggere l'Assemblea Generale, fissandone il numero di componenti;
 - c) Eleggere il Collegio dei Sindaci Revisori;
 - d) Eleggere, per il solo Congresso nazionale, il Collegio di verifica;
 - e) Approvare il Codice Etico.
7. L'Assemblea Generale sarà composta:
 - a) Nel rispetto dei criteri di rappresentanza, genere e pluralismo previsti dall'Art 6 dello Statuto;
 - b) Secondo quanto previsto dalla delibera statutaria n.7.
8. L'Assemblea Generale è titolare delle funzioni proprie di cui al successivo articolo 15.
9. Al solo congresso della FILT CGIL compete deliberare sullo Statuto e sulle sue modifiche, sulle affiliazioni alle organizzazioni internazionali o sulla revoca delle stesse. Tali decisioni saranno valide se prese a maggioranza qualificata dei tre/quarti dei voti degli aventi diritto.
10. Lo Statuto della FILT CGIL è approvato dal Congresso nazionale della Federazione.
11. Tra un Congresso e l'altro, il potere di deliberazione sulle affiliazioni e sulla revoca delle stesse è affidato all'Assemblea Generale nazionale, che delibererà con la maggioranza dei tre/quarti dei componenti.
12. Il Congresso delibera sull'ordine dei propri lavori.

13. Nelle Assemblee congressuali di base il dibattito è aperto alle lavoratrici e ai lavoratori, mentre il diritto di voto e di essere elette/i è riservato alle/gli iscritte/i con le modalità previste dal Regolamento Congressuale.
14. Il Congresso delle Assemblee di base avvia le procedure per il rinnovo delle elezioni dei Comitati degli iscritti.
15. Il Congresso territoriale e/o di Area Metropolitana è composto dalle/i delegate/i elette/i nelle Assemblee di base dei posti di lavoro nei quali si tiene il congresso, oppure, nei casi di modeste dimensioni numeriche, dall'Assemblea generale delle/gli iscritte/i ricompresi nell'ambito della struttura interessata.
16. Il Congresso regionale è composto dalle/i delegate/i elette/i nei Congressi territoriali.
17. Il Congresso nazionale è composto dalle/i delegate/i elette/i nei Congressi regionali.
18. Le Assemblee Generali dell'istanza per la quale è indetto il congresso, in sintonia con il Regolamento Congressuale della Federazione e della Confederazione, stabiliscono le modalità e il rapporto tra iscritte/iscritti per l'elezione delle delegate e dei delegati ai Congressi nei successivi gradi di competenza e le norme per l'organizzazione dei Congressi ai vari livelli.

Articolo 15 – Assemblea Generale

1. L'Assemblea Generale nazionale è il massimo organo deliberante della FILT CGIL tra un Congresso e l'altro e opera nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso della FILT CGIL e dal Congresso della CGIL.
2. Il Congresso nazionale, i congressi regionali e quelli territoriali eleggono le rispettive Assemblee Generali e ne fissano il numero dei componenti.
3. Le vacanze che si verificassero tra un Congresso e l'altro possono essere colmate da parte dello stesso organo fino al massimo del 40% dei suoi componenti. Qualora ricorra una motivata necessità politica di allargamento del gruppo dirigente, le cooptazioni possono essere decise fino ad un massimo di un decimo del numero fissato dal Congresso. Dal computo delle cooptazioni sono esclusi i segretari generali regionali e di aree metropolitane non facenti parte dell'Assemblea Generale nazionale al momento della loro elezione.

4. All'Assemblea Generale nazionale sono affidati i compiti di:
- a) Eleggere il Segretario Generale e la Segreteria;
 - b) Dirigere la FILT CGIL nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso federale;
 - c) Impostare le iniziative di portata generale e gli obiettivi strategici della Federazione;
 - d) Verificare l'attività sindacale;
 - e) Assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui la FILT CGIL si articola;
 - f) Provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso federale;
 - g) Decidere sulle percentuali di riparto della canalizzazione di competenza federale;
 - h) Deliberare i programmi formativi della Federazione;
 - i) Deliberare sulle modalità e forme di rapporto con l'associazionismo democratico e sulla doppia affiliazione con associazioni professionali;
 - j) Convocare assemblee con funzioni di indirizzo politico (conferenze di organizzazione, di programma, dei quadri e delegati, delle lavoratrici e dei lavoratori) fissandone i criteri e le modalità di composizione e di partecipazione;
 - k) Decidere di costituire commissioni permanenti con il compito di elaborazione e proposta nell'ambito di indirizzi e di scelte definite dall'Assemblea Generale nazionale;
 - l) Stabilire i settori di iniziativa e di presenza nei quali operare;
 - m) Decidere la costituzione, la soppressione o l'eventuale articolazione territoriale delle strutture della Federazione, concordandole con i relativi livelli territoriali della FILT CGIL e della CGIL;
 - n) La nomina negli organismi dirigenti di Enti, Società, Associazioni;
 - o) Eleggere gli Ispettori nazionali;
 - p) Provvedere alla sostituzione di componenti dimissionari o decaduti, del Collegio dei Sindaci, del Collegio di verifica e degli Ispettori;
 - q) Operare la verifica periodica e l'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi;

- r) Approvare il dispositivo congressuale, sulla base delle decisioni assunte dall'Assemblea Generale della CGIL, inerente le modalità di svolgimento del Congresso della FILT CGIL;
5. È altresì affidato all'Assemblea Generale nazionale il compito di deliberare in apposite sessioni sulle materie rinviate alla titolarità della categoria sui seguenti punti:
 - a) sulle materie rinviate dall'art. 6 (Democrazia sindacale) del presente Statuto;
 - b) sulle normative in materia di Regolamento del personale e sui criteri di applicazione del Regolamento confederale che disciplinano le prestazioni, i trattamenti, gli inquadramenti dei dirigenti, funzionari politici e dell'apparato tecnico della Federazione;
 - c) sull'applicazione di regole amministrative in conformità al D.Lgs. 460/97;
 - d) sulle regole relative alla vita interna, ai comportamenti e alle responsabilità dei dirigenti, al funzionamento degli organi statutari;
 - e) sulla definizione di strutture di rappresentanza, fissandone poteri e compiti, nonché le modalità di costituzione degli organismi dirigenti.
 6. Ognuna di queste deliberazioni deve contenere le sanzioni in caso di mancato rispetto delle regole decretate.
 7. Il Codice Etico può essere sottoposto a modifica approvata dall'Assemblea Generale nazionale con maggioranza qualificata dei due terzi.
 8. Alla sola Assemblea Generale nazionale è affidato il compito di deliberare sulle piattaforme e sugli accordi di valenza nazionale.
 9. L'assemblea Generale è convocata dalla Presidenza ogni qualvolta la Segreteria, o un quarto dei componenti dell'Assemblea Generale stessa, lo richiedano ed in ogni caso almeno una volta ogni 3 mesi e ogni qualvolta la sua convocazione sia richiesta secondo le modalità previste dal Regolamento.
 10. L'ordine del giorno dei lavori dell'Assemblea Generale è stabilito dalla Presidenza in accordo con la Segreteria.
 11. L'Assemblea Generale, entro il mese di dicembre di ogni anno, approva il bilancio preventivo, presentato dalla Segreteria, riferito all'esercizio

dell'anno successivo; entro il 30 giugno di ogni anno approva il bilancio consuntivo relativo all'esercizio dell'anno precedente. La discussione e l'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi devono essere annualmente votati dalle Assemblee Generali delle varie istanze (nazionale, regionali e territoriali).

12. L'Assemblea Generale nazionale si dota di un proprio Regolamento e elegge il Presidente o una Presidenza, fissando la durata dell'incarico. Il Regolamento definirà altresì le modalità ed i tempi per la decadenza dall'Assemblea Generale di coloro che ripetutamente non partecipino ai lavori senza darne giustificazione.
13. I membri dell'Assemblea Generale nazionale sono tenuti a garantire la propria presenza ad ogni riunione, a comunicare e motivare l'eventuale assenza.
14. Il Presidente o la Presidenza hanno il compito di garantire il funzionamento dell'organismo stesso e lo svolgimento delle sue riunioni sulla base delle modalità previste dal Regolamento dell'Assemblea Generale nazionale.
15. Il Regolamento dell'Assemblea Generale nazionale si applica a tutti le Assemblee Generali delle varie istanze in cui è articolata la FILT CGIL, nel caso in cui gli stessi non si dotassero di un proprio regolamento.
16. L'Assemblea Generale nazionale delibererà gli adeguamenti al proprio Statuto derivanti da eventuali modifiche dello Statuto della CGIL.
17. Le decisioni dell'Assemblea Generale sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve quelle per le quali è prevista, dal presente Statuto, diversa maggioranza qualificata. Qualora sia necessaria la maggioranza qualificata a voto palese è possibile il voto certificato nelle modalità previste dal Regolamento del Direttivo nazionale.
18. Il Presidente degli Ispettori, il Presidente del Collegio di Verifica ed il Presidente dei Sindaci Revisori, sono invitati alle riunioni dell'Assemblea Generale Nazionale FILT CGIL.
19. All'Assemblea Generale nazionale della FILT CGIL spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dal proprio Statuto, da quello CGIL e dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL.

Norma transitoria

Con l'approvazione del presente Statuto i Comitati Direttivi eletti nei congressi di tutte le strutture sono sciolti. Gli eletti in quegli organismi, già facenti parte delle Assemblee Generali restano a pieno titolo componenti delle stesse.

Articolo 16 – Segreteria

1. La Segreteria è l'organo esecutivo della FILT CGIL che attua le decisioni dell'Assemblea Generale, assicura la gestione continuativa dell'attività della Federazione e assolve alla funzione di Centro regolatore. Informa e risponde della propria attività all'Assemblea Generale nazionale.
2. La Segreteria è un organo di direzione collegiale e si riunisce su convocazione del Segretario generale o su richiesta di un terzo dei suoi componenti.
3. Ad ogni componente della Segreteria, su proposta del Segretario Generale, viene assegnato un incarico di direzione operativa della Federazione. Ogni componente risponde del suo operato alla Segreteria.
4. La Segreteria, su proposta del Segretario Generale, può motivatamente modificare o revocare l'incarico assegnato ad un suo componente.
5. Dell'incarico, modifica o revoca, deve essere data comunicazione all'Assemblea Generale nazionale nonché alle strutture territoriali.
6. La Segreteria, su proposta del Segretario Generale, può nominare fino a due vicesegretari 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.
7. Ogni componente della Segreteria mantiene, per le deleghe assegnate e per le funzioni proprie della Federazione, i rapporti con la Confederazione, le strutture territoriali e le altre organizzazioni sindacali.
8. La Segreteria nazionale, direttamente o con delega, rappresenta la FILT CGIL nelle federazioni sindacali internazionali cui è affiliata, ITF ed ETF, nei loro organismi esecutivi o di attività continuativa, nei rapporti bilaterali con sindacati di categoria di altri paesi, nonché in tutti gli organismi comunitari o internazionali laddove è opportuna e necessaria la presenza della FILT CGIL a sostegno della propria azione.

9. La Segreteria ha la responsabilità di designare i rappresentanti della FILT CGIL in tutti gli organismi, enti, fondi in cui è prevista la loro presenza in base a norme di legge, alla contrattazione o su richiesta o delega della Confederazione.
10. La Segreteria provvede all'organizzazione ed al funzionamento di tutti i servizi ed attività della FILT CGIL, alle forme ed alla responsabilità di utilizzo del web, nomina i funzionari politici ed assume il personale tecnico, fissandone l'inquadramento e la retribuzione secondo i criteri stabiliti dall'Assemblea Generale e quanto stabilito dal Regolamento confederale.
11. Le decisioni che attengono a modifiche nella composizione del personale politico e tecnico, investimenti, acquisizioni o vendite, accensioni di mutui, prestiti, partecipazione societarie devono trovare formale deliberazione da parte della Segreteria, che informa e risponde di tali decisioni all'Assemblea Generale nazionale.
12. Per una sua funzionale organizzazione, l'apparato politico e tecnico della FILT CGIL nazionale può essere articolato in dipartimenti, uffici e settori di lavoro, con compiti e responsabilità individuali definite.
13. La Segreteria ha il dovere di compiere tutti gli atti politici ed amministrativi finalizzati a garantire ad ogni livello della Federazione:
 - a) i principi dello Statuto della FILT CGIL;
 - b) l'onestà, l'integrità e la responsabilità dei suoi dirigenti in ogni atto o decisione assunta;
 - c) la lealtà e la solidarietà nel gruppo dirigente;
 - d) l'utilizzo trasparente delle risorse economiche, dei diritti sindacali derivanti dagli accordi e dalla libera adesione delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - e) la tutela del patrimonio, economico e ideale, della FILT CGIL;
 - f) la presentazione del bilancio preventivo e del bilancio consuntivo all'Assemblea Generale, nel rispetto delle modalità e dei tempi stabiliti dalla Confederazione, nonché le eventuali variazioni agli stessi, da sottoporre all'Assemblea Generale secondo le modalità previste dal Regolamento amministrativo;
 - g) nel caso di spese o di impegni di particolare consistenza non previsti dai bilanci preventivi ne dovrà essere data informazione preventiva all'Assemblea Generale per l'assunzione della relativa delibera.

14. La rappresentanza legale della FILT CGIL di fronte a terzi ed in giudizio è attribuita:
- a) al Segretario Generale con possibilità di delega come previsto al punto successivo;
 - b) ad altra persona, nominata con normale delibera della Segreteria, per tutti i negozi giuridici di carattere amministrativo, fiscale, previdenziale, finanziario, della sicurezza del lavoro e di quanto previsto da legge. Tale possibilità di delega riguarda gli aspetti gestionali delle materie indicate e le relative prerogative decisionali nei limiti fissati dalla stessa delibera.
 - d) Con analoga delibera la Segreteria della FILT CGIL può revocare in qualsiasi momento e senza preavviso tale nomina, provvedendo contestualmente alla formalizzazione di una nuova nomina. Di tali delibere viene formalmente informata l'Assemblea Generale.
 - a) In caso di impedimento o di assenza, la rappresentanza di cui al punto a) è affidata, al vicesegretario o, in assenza o impedimento di questi, ad altro componente della Segreteria.
15. Per l'elezione dei componenti della Segreteria si adempirà a quanto previsto dallo Statuto FILT CGIL e CGIL, dalle delibere della CGIL e dal Regolamento dell'Assemblea Generale.

Articolo 17 – Assemblea Generale degli organismi

1. L'Assemblea generale degli organismi ha un ruolo consultivo con la funzione di approfondire, dibattere e sviluppare temi di carattere strategico della categoria e della Confederazione.
2. È convocata su proposta della Segreteria, che stabilisce l'ordine del giorno sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Generale.
3. È composta dai componenti dell'Assemblea Generale nazionale, dai presidenti del Collegio di Verifica, del Collegio dei Sindaci, degli Ispettori, dall'apparato politico della FILT CGIL nazionale, dalle segreterie regionali e dai segretari generali di territorio.
4. È convocata di norma una volta l'anno.

Articolo 18 – Comitati di settore nazionale

1. I Comitati di settore sono organismi di elaborazione sindacale e contrattuale, funzionali a dare continuità alle decisioni assunte dall'Assemblea Generale nazionale sulle politiche contrattuali, rivendicative e vertenziali della FILT CGIL.
2. Sono costituiti su proposta della Segreteria nazionale, condivisa con le segreterie regionali, sottoposta alla decisione dell'Assemblea Generale nazionale che ne determina numero e composizione.
3. I Comitati di settore vengono costituiti e formati sulla base di:
 - a) assetti politico organizzativi della FILT CGIL;
 - b) contratti nazionali;
 - c) rappresentanza e rappresentatività.
4. Sono coordinati dalla Segreteria nazionale, che ha il compito di convocarli con periodicità, definire l'ordine del giorno, dare continuità alla loro attività e tenere aggiornati i componenti.
5. I Comitati di settore nazionale sono chiamati a determinare, sulla base delle proposte avanzate dalla Segreteria nazionale e dall'Assemblea Generale nazionale, le piattaforme di rinnovo dei contratti nazionali, le relative ipotesi di accordo, la valutazione sulle vertenze di particolare rilievo o problematicità, sia di settore che aziendale.
6. I Comitati di settore sono il riferimento nella definizione delle delegazioni trattanti nei rinnovi dei contratti nazionali.
7. La loro composizione prevede la presenza di:
 - a) RSU, laddove costituite;
 - b) coordinatori/responsabili regionali di settore;
 - c) equilibrio nella rappresentanza di genere (tenendo conto della composizione lavorativa e della nostra rappresentanza);
 - d) hanno diritto di partecipare i Segretari Generali regionali e/o di Area Metropolitana.
8. I Comitati di settore rispondono del loro operato e decisioni all'Assemblea Generale nazionale.

9. La presenza nei Comitati di settore è personale ed i componenti hanno l'obbligo di partecipazione in analogia a quanto stabilito per l'Assemblea Generale nazionale.
10. In caso di ripetute assenze da parte di un componente, ne verrà proposta la sostituzione all'Assemblea Generale.
11. Il presente articolo definisce, per quanto possibile ed in analogia, le modalità di attività e ruolo dei Comitati di settore regionali.
12. L'Assemblea Generale nazionale può deliberare compiti e funzioni dei comitati di settore.

Articolo 19 – Collegio dei Sindaci Revisori

1. Il Collegio dei Sindaci è l'organo di controllo dell'attività amministrativa della FILT.
2. È composto da almeno 3 componenti effettivi e fino a tre supplenti, eletti a voto palese dal Congresso.
3. Nella FILT CGIL Nazionale, nelle FILT CGIL Regionali e nelle FILT CGIL di Area Metropolitana, uno dei componenti del Collegio dei Sindaci Revisori è un Revisore dei Conti iscritto all'Albo dei Revisori.
4. L'Assemblea Generale può, nel caso in cui, per effetto di diminuzioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di supplenti si riducesse a uno, provvedere a sostituzioni.
5. Il Collegio dei Sindaci resta in carica sino al successivo Congresso.
6. In ragione della funzione svolta, e per rispondere a requisiti di specifica competenza, serietà, esperienza, riservatezza i componenti del Collegio non devono ricoprire incarichi in organismi esecutivi o direttivi della Federazione.
7. Rispondono del loro operato davanti agli organi giurisdizionali interni.
8. Il Collegio dei Sindaci elegge al proprio interno il Presidente del Collegio, che ha il compito di coordinare la loro attività, di effettuare la loro convocazione, di mantenere i rapporti con la Federazione.
9. Il Collegio dei Sindaci ha il compito di verificare la corretta stesura del bilancio, la corrispondenza delle singole voci che compongono le entrate e le uscite, la regolarità delle pratiche amministrative, delle scritture e dei

documenti contabili, l'esistenza e la destinazione degli avanzi di gestione e degli accantonamenti.

10. In occasione della presentazione del bilancio consuntivo redige una relazione scritta che viene illustrata all'Assemblea Generale.
11. Ha l'obbligo di redigere una nota specifica e, in presenza di bilanci che abbiano un disavanzo di gestione e/o una esposizione finanziaria negativa, e/o debiti verso enti o istituti dello stato/amministrazioni locali e/o crediti non esigibili, di presentare una analisi dettagliata delle cause di quanto sopra.
12. Tale nota specifica deve essere inviata al Centro regolatore confederale e di categoria.
13. Il Collegio dei Sindaci presenta una relazione sulla attività svolta e sui bilanci della struttura riferita al periodo intercorrente dal Congresso precedente.
14. La FILT CGIL ha il compito, coordinandosi su più livelli, di programmare una formazione specifica nonché l'aggiornamento utile alla loro funzione. I componenti del Collegio dei Sindaci hanno il dovere di partecipare a tale formazione.
15. Tutti i sindaci revisori dei conti devono fare parte di un Albo Nazionale dei revisori a tal fine costituito dalla CGIL nazionale e detenuto dal Collegio nazionale dei Sindaci. Il funzionamento del Collegio nazionale dei Sindaci è definito da un apposito Regolamento proposto dal Collegio, approvato dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL ed è valido per tutti i collegi costituiti a norma dello Statuto.
16. Il Presidente del Collegio dei Sindaci è invitato alle riunioni dell'Assemblea Generale.

Articolo 20 – Collegio degli Ispettori

1. Il Collegio degli Ispettori è eletto dall'Assemblea Generale nazionale in un numero minimo di 5 ed un massimo di 10 Componenti. Il Presidente degli ispettori è eletto dall'Assemblea Generale e ha la funzione di coordinamento e programmazione delle attività, del rapporto con la FILT CGIL e con gli organismi confederali attinenti alla loro funzione.

2. Sono scelti tra iscritte/i alla CGIL ed hanno requisiti di alta competenza e riservatezza. Non devono ricoprire incarichi o funzioni di direzione politica o di carattere amministrativo nei luoghi oggetto di ispezione.
3. Possono anche decidere di avvalersi di competenze professionali esterne in presenza di accertamenti particolarmente complessi o urgenti. Concordano con la FILT CGIL nazionale caratteristiche e costi di tali competenze.
4. Sono vincolati alla massima correttezza e riservatezza, sia nella fase preliminare che in quella istruttoria, così come nei contenuti della relazione agli organismi competenti e di ogni altro atto o decisione successiva. La violazione accertata di tale indicazione comporta una immediata verifica sottoposta all'Assemblea Generale nazionale FILT CGIL e l'eventuale ricorso al Collegio statutario della CGIL che si pronuncia in unica istanza.
5. Il Collegio Ispettori ha la funzione di verifica dello stato economico/amministrativo delle strutture, con compiti riferiti:
 - a) alla regolare canalizzazione delle risorse;
 - b) alla corretta applicazione dei Regolamenti del personale;
 - c) alla correttezza dei rapporti amministrativi con Enti, Istituti sindacali, Società, Associazioni promosse o partecipate dalla FILT CGIL;
 - d) al controllo di quanto previsto dal presente Statuto, da quello della CGIL e dalle leggi dello Stato nella compilazione di bilanci. Il controllo dei bilanci e degli atti contabili ed amministrativi può riferirsi all'esercizio corrente o a quelli passati;
 - e) altri compiti loro assegnato su decisione dell'Assemblea Generale nazionale.
6. Il Collegio Ispettori agisce sia sulla base di un programma di lavoro stabilito nel tempo, che sulla base di indicazioni e mandato conferito dalla Segreteria nazionale e dagli organismi dirigenti di proprio riferimento.
7. Rispondono del loro operato agli organi giurisdizionali interni.
8. Riferiscono i risultati delle ispezioni alla struttura di categoria oggetto dell'ispezione, nel caso di comprensorio anche al livello regionale, alle strutture confederali interessate e alla FILT CGIL nazionale.
9. Qualora nell'esercizio delle loro funzioni, ravvisino delle irregolarità, alla struttura sottoposta ad ispezione viene formalmente concesso un tempo entro il quale regolarizzare la/le anomalia/e, dandone informazione al/ai

Centro/i regolatore/i di riferimento e alla struttura che ha richiesto l'ispezione.

10. Trascorso tale periodo, se la situazione non viene regolarizzata, il Collegio degli ispettori è tenuto a riferire immediatamente all'Assemblea Generale della struttura interessata e al/ai Centro/i Regolatore/i di riferimento. Nei successivi dieci giorni, il/i Centro/i Regolatore/i, sentita la Segreteria della struttura interessata propone/propongono all'Assemblea Generale della struttura interessata l'approvazione di una delibera che contenga le soluzioni delle problematiche emerse. L'Assemblea Generale della struttura interessata dovrà discutere la delibera nella prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni. Se del caso, il/i Centro/i Regolatore/i competente/i dispone/dispongono la sospensione cautelare del Segretario Generale o della persona delegata o della struttura esecutiva.
11. Entro cinque giorni dall'adozione del provvedimento di sospensione cautelare, l/gli interessato/i ha/hanno facoltà di ricorrere al Comitato Nazionale di Garanzia che si pronuncia, con provvedimento d'urgenza ed in unica istanza, sul provvedimento di sospensione, deliberandone la conferma o l'annullamento.
12. A fronte di conferma del provvedimento di sospensione cautelare, il Segretario Generale o la persona delegata o i componenti della struttura esecutiva devono essere deferiti al competente Comitato Interregionale di Garanzia. Tutto l'iter di competenza degli organi di Garanzia deve avvenire con procedura d'urgenza.
13. Il/i Centro/i Regolatore/i garantisce/garantiscono il governo della struttura, se del caso attraverso la figura di un reggente, sino a conclusione dell'iter di competenza degli organi di Garanzia, provvedendo a sanare l'irregolarità rilevata dagli ispettori.
14. Le modalità di procedura e funzionamento degli Ispettori, ivi comprese le modalità per il trattamento dei dati e per le verifiche in materia, sono determinate da un apposito Regolamento, valido per tutti i livelli, proposto dal Collegio Nazionale ed approvato dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL.
A tale procedura possono integrarsi ulteriori indicazioni approvate dall'Assemblea Generale FILT CGIL.
15. Il Presidente degli Ispettori è invitato alle riunioni dell'Assemblea Generale.

TITOLO IV AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ GIURIDICA DELLE STRUTTURE

Articolo 21 – Contributi sindacali e finanziamento

1. La FILT CGIL, in quanto libera associazione, realizza la propria autonomia finanziaria mediante la contribuzione delle iscritte e degli iscritti che sottoscrivono volontariamente una delega o corrispettivo atto certificatorio.
2. Il tesseramento è patrimonio e responsabilità di tutta l'organizzazione a tutti i suoi livelli.
3. La contribuzione delle iscritte e degli iscritti avviene con:
 - a) la sottoscrizione della delega di categoria per la trattenuta delle quote sindacali sulla retribuzione;
 - b) con sottoscrizioni autorizzate di volta in volta dagli organi dirigenti della FILT CGIL che ne hanno facoltà;
 - c) con contributi volontari di singoli lavoratori.
4. Sono lecite altre forme di sostegno, purché mantengano la caratteristica della volontarietà, siano espressamente finalizzate oltre che regolamentate e vengano iscritte a bilancio nella voce entrate con specifica segnalazione e destinazione.
5. La quota associativa ed i contributi sindacali sono individuali e quindi non trasmissibili e non danno luogo ad alcuna rivalutazione.
6. Fatto salvo quanto previsto all'art. 3 "Iscrizione alla FILT-CGIL", il finanziamento alla FILT può avvenire anche in relazione all'applicazione di norme di legge, accordi internazionali, gettoni di presenza e quanto direttamente ed indirettamente derivante dal ruolo e dai compiti della FILT CGIL. Qualunque versamento o finanziamento è iscritto a bilancio alla voce entrate e deve risultare chiaramente identificato.
7. I contributi sindacali versati dalle/i lavoratrici/lavoratori sono patrimonio collettivo di tutta la CGIL e sono vincolate alla normativa generale sui finanziamenti e sui riparti.
8. I riparti/canalizzazione da parte di tutte le strutture devono avvenire in forma automatica, con cadenza mensile, al fine di garantire certezza e regolarità al finanziamento di ogni struttura.

9. Ogni struttura ad ogni livello cui viene effettuato il versamento da parte dell'impresa per conto delle/degli iscritte/i ha il dovere di effettuare in forma automatica la canalizzazione non utilizzando tali risorse, anche temporaneamente, ad altri fini.
10. Non è ammessa per alcuna struttura la possibilità di utilizzare percentuali di riparto spettanti ad altre strutture.
11. La normativa generale sul finanziamento e sui riparti è stabilita dall'Assemblea Generale nazionale della CGIL. La FILT CGIL decide nell'Assemblea Generale nazionale i criteri di riparto conseguenti alla deliberazione dell'Assemblea Generale della CGIL nazionale.
12. È fatto divieto assoluto di distribuire utili o avanzi di gestione, riserve o capitale, della FILT CGIL o di società possedute o partecipate, anche in modo indiretto, agli iscritti o altri soggetti, fatto salvo diverse disposizioni legislative.
13. Il patrimonio sociale è costituito dai fondi disponibili, dai mobili, dagli arredi e dagli immobili. In caso di scioglimento di una struttura della FILT CGIL, il patrimonio, salva diversa destinazione imposta dalla legge, sarà attribuito ad altra istanza della FILT CGIL, designata dal Centro regolatore nazionale FILT CGIL, sentito l'organismo di controllo previsto dall'art. 3, comma 190, della legge 662/96.
14. In caso di scioglimento della FILT nazionale il suo 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 23.12.1966 n.662.

Articolo 22 – Attività amministrativa

1. L'attività amministrativa della FILT CGIL deve basarsi, ad ogni livello della Federazione, su una rigorosa politica dei costi e dei ricavi che devono essere correlati alle esigenze e alla sostenibilità economica di ciascuna struttura.
2. L'attività amministrativa, gestita direttamente o indirettamente è sempre e comunque all'interno del sistema CGIL, deve avvenire con una regolare tenuta contabile, tecnicamente corretta e documentata, impostata su criteri di legittimità, responsabilità, verità, chiarezza e trasparenza.

3. Nella gestione delle risorse vanno sempre distinte responsabilità e funzioni, separando le decisioni degli organi esecutivi da quelle amministrative e operative.
4. L'autonomia della funzione amministrativa, che si espleta nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti CGIL e FILT CGIL, è condizione essenziale per la responsabile, competente e trasparente gestione delle risorse economiche della Federazione.
5. A questo fine devono essere osservate le seguenti norme:
 - a) predisposizione annuale, da parte delle Segreterie, attraverso l'applicazione del modello di «Piano unico dei conti» in conformità al d.lgs. 460/97, del Bilancio preventivo e del Bilancio consuntivo, composto da Stato patrimoniale, Conto economico, Relazione illustrativa e Nota Integrativa del Bilancio;
 - b) gli Statuti della FILT CGIL e della CGIL;
 - c) approvazione da parte dell'Assemblea Generale di ogni struttura del Bilancio consuntivo, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, e del Bilancio preventivo, entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Ogni struttura di categoria consegnerà al rispettivo livello superiore (regionale o nazionale) il preventivo ed il consuntivo approvati nonché la nota integrativa e la relazione di bilancio. Non è ammessa la presentazione di un bilancio preventivo se non a pareggio. In presenza di un bilancio consuntivo con un disavanzo di gestione la struttura, oltre ad informare il livello superiore della Federazione, si impegna a presentare entro 3 mesi alla propria Assemblea Generale il piano di rientro e la messa in stabilità del proprio bilancio;
 - d) alla FILT CGIL Nazionale in quanto Centro regolatore è fatto obbligo, in sede di discussione e approvazione del Bilancio preventivo o di quello consuntivo, di illustrare il Bilancio aggregato di propria competenza;
 - e) tenuta a disposizione da parte di ogni struttura della contabilità e della relativa documentazione per il Collegio dei Sindaci revisori, per il Collegio degli Ispettori, per l'organismo dirigente della struttura interessata e delle strutture di livello superiore che hanno la facoltà di esercitare il controllo amministrativo;

- f) in occasione di ogni sostituzione di Segretario generale, ad ogni livello della categoria, va effettuato un formale e documentato passaggio di consegne sulla base rigorosa sia di quanto previsto dalle regole CGIL che sulla base delle procedure decise dall'Assemblea Generale nazionale FILT CGIL. Il passaggio di consegne, certificato dagli Ispettori di riferimento, va presentato all'Assemblea Generale e una copia va data al/ai Centro/i regolatore/i di riferimento. La violazione di tale regola, anche a seguito di successiva verifica di veridicità della documentazione, comporta l'attivazione delle procedure disciplinari da parte dei Comitati di garanzia preposti. In presenza della scadenza massima del mandato (8 anni) la Segreteria della struttura coinvolta, con apposita delibera di Segreteria e con almeno 9 mesi di anticipo sulla scadenza di mandato del Segretario generale, informa il Centro regolatore nazionale che avvierà una verifica contabile ed amministrativa che si dovrà concludere entro 3 mesi;
- g) pubblicizzazione annuale, da parte di ogni struttura, del Bilancio consuntivo e preventivo mediante mezzi di comunicazione idonei, fra le/gli iscritte/i alle rispettive strutture;
- h) pubblicizzazione dei bilanci consuntivi annuali nei siti web delle strutture;
- i) tutte le strutture sono tenute a pubblicare sul proprio sito web il Regolamento del personale e le relative tabelle stipendiali.
- j) La FILT CGIL Nazionale dà attuazione alla Delibera Regolamentare approvata dal CD della CGIL relativa alle materie della gestione economica e dell'amministrazione prevedendo, altresì, la definizione di regole che rendano vincolante l'assunzione di politiche di rientro nel pareggio dei bilanci, in attuazione del primo periodo del presente articolo.

Articolo 23 – Autonomia giuridica e amministrativa

1. La FILT CGIL nazionale, le FILT CGIL regionali, territoriali, metropolitane sono associazioni giuridicamente e amministrativamente autonome e, pertanto, strutture diverse non rispondono delle obbligazioni assunte da qualsiasi organizzazione, ad esse aderente, salvo quanto stabilito diversamente dai singoli Statuti in virtù di norme di legge.

2. Nel caso di integrazioni e accorpamenti tra strutture andranno definiti gli adempimenti e le modalità amministrative e giuridiche sulla base della legge e dello statuto.
3. A fronte di eventuali decisioni amministrative, prese da singoli dirigenti e in contrasto con i contenuti del presente Statuto, dei regolamenti CGIL, delle delibere assunte dall'Assemblea Generale nazionale, che comportino oneri diretti e indiretti a carico della FILT CGIL, anche verificati a posteriori, la FILT CGIL e le sue strutture si rivarranno nelle forme e nelle modalità consentite dalle leggi vigenti, sui responsabili di tali decisioni arbitrarie.
4. La CGIL Nazionale, le CGIL Regionali, le Camere del Lavoro territoriali e metropolitane, 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 679/2016 è approvato dall'Assemblea Generale della Categoria Nazionale.

Il responsabile della Protezione dei Dati è individuato e designato dalla Segreteria della Categoria Nazionale nel rispetto delle disposizioni dell'accordo di contitolarità. In ogni caso il Responsabile della Protezione dei Dati designato dalla Categoria Nazionale svolge le funzioni previste dall'art. 39 del regolamento UE 679/2016 e le altre eventualmente affidategli, oltre che a favore della Categoria Nazionale, anche a favore e nei confronti delle Strutture dei livelli regionali e territoriali.

La Categoria 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.

TITOLO V DELLA GIURISDIZIONE INTERNA

Articolo 24 – Sanzioni disciplinari

1. È passibile di sanzioni disciplinari l'iscritta o l'iscritto il cui comportamento risulti contrario ai principi di democrazia e di garanzia verso altre/altri iscritte/iscritti o risulti lesivo per l'organizzazione sindacale o configuri violazione di principi e norme dello Statuto.
2. Le eventuali sanzioni relative a violazioni delle materie attinenti il rapporto di lavoro sono definite nel Regolamento del personale della CGIL.
3. Gli addebiti mossi ai comportamenti dei singoli iscritti, ad eccezione di quelli relativi ai casi di violenza e molestie sessuali, stalking e mobbing – per i quali non esiste termine per la segnalazione – vanno segnalati entro sei mesi dalla loro avvenuta conoscenza in prima istanza avanti ai Comitati di Garanzia Interregionali.
4. Le infrazioni di carattere amministrativo sono comunque assunte dai Comitati di Garanzia Interregionali che sono tenuti a valutare ed eventualmente sanzionare eventuali omissioni o ritardi nella loro segnalazione.
5. Le sanzioni applicabili, in ordine di gravità, sono le seguenti:
 - a) biasimo scritto;
 - b) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea Generale o di funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/dalle carica/cariche sindacale/i ricoperta/e sino a tre mesi;
 - c) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea Generale o funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/dalle carica/cariche sindacale/i ricoperta/e da tre a dodici mesi;
 - d) sospensione da tre a dodici mesi dall'esercizio delle facoltà d'iscritta/o; ciò comporta la decadenza da tutti gli organismi in cui l'iscritto è stato eletto.
 - e) espulsione dall'organizzazione. L'eventuale richiesta di reinscrizione da parte dell'espulso/a non potrà essere esaminata prima che trascorrano tre anni e sarà decisa dalla struttura FILT CGIL cui perviene la richiesta, previo parere vincolante del Centro Regolatore nazionale FILT CGIL.

6. Tali sanzioni vengono irrogate, secondo il principio di ragionevolezza, gradualità, proporzionalità e personalità in relazione al tipo e alla gravità dell'infrazione, per comportamenti:
 - a) incompatibili con i principi fondamentali dello Statuto, delle relative Delibere e dei regolamenti, del Codice Etico, nonché delle regole in esso precisate;
 - b) in contrasto con le corrette norme di leale comportamento nell'organizzazione; la violazione, particolare, delle norme elettorali comporta la decadenza dagli incarichi sindacali di carattere elettivo e la ineleggibilità, per almeno 2 anni, a qualunque incarico;
 - c) in contrasto con le norme fissate nei regolamenti approvati dagli organi statutari;
 - d) in contrasto con le norme e i principi del Codice Deontologico/Etico della FILT CGIL;
 - e) non conformi alle norme di amministrazione;
 - f) molestie, ricatti sessuali, mobbing, stalking;
 - g) condanna per reati dolosi, esclusi in ogni caso quelli di opinione;
 - h) atti affaristici o di collusione con la controparte.
7. Per quanto riguarda irregolarità amministrative, la non corretta attuazione di quanto al Titolo IV[^] del presente Statuto comporta l'attivazione delle procedure disciplinari oltre che la eventuale diretta rivalsa sul dirigente e/o sul funzionario responsabile.
8. Nel caso di irregolarità amministrativa che comporti la sottrazione di risorse e/o beni dell'organizzazione, è fatto obbligo alla Segreteria della struttura interessata di procedere – per via transattiva o giudiziaria – ai fini del recupero di quanto sottratto. Nel caso di attivazione di una soluzione transattiva, essa dovrà essere approvata dal/i Centro/i Regolatore/i competente/i.
9. A fronte di violazioni amministrative di particolare gravità rilevate dagli organi preposti alla attività ispettiva, contestualmente al ricorso al Comitato di Garanzia competente, i centri regolatori interessati, d'intesa con il centro regolatore nazionale possono disporre la sospensione cautelare del Segretario Generale o della persona delegata o della struttura esecutiva. L'Assemblea Generale del Centro regolatore di riferimento dovrà, nella sua prima sessione utile ratificare tale decisione. Sono fatte salve la conti-

nuità delle prestazioni retributive e previdenziali secondo le modalità previste dal Regolamento del personale.

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

Tutto l'iter di competenza degli Organi di Garanzia deve avvenire con procedura d'urgenza.

Il/I Centro/i Regolatore/i garantisce/ono il governo della struttura sino a conclusione dell'iter di competenza degli Organi di garanzia anche con la nomina di un reggente.

10. In casi di particolare gravità derivanti da sottoposizione a procedimenti penali con esclusione dei reati di opinione e, comunque, nei casi di provvedimenti restrittivi della libertà della persona, la Segreteria del Centro regolatore di riferimento (o di quello superiore se il caso si riferisce ad un Centro regolatore) può sospendere cautelativamente l'iscritto dalla carica ricoperta o dall'esercizio delle facoltà di iscritto, per il tempo strettamente necessario all'inchiesta, alla decisione di prima istanza e all'esame dell'eventuale ricorso.
11. L'Assemblea Generale del Centro regolatore di riferimento dovrà, nella sua prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni, pena l'inefficacia del provvedimento, ratificare tale decisione. Sono fatte salve la continuità delle prestazioni retributive e previdenziali secondo le modalità previste dal Regolamento del personale.
12. La sospensione cautelativa non costituisce sanzione disciplinare.
13. È facoltà dell'iscritto oggetto di tale provvedimento richiedere l'attivazione del Comitato di Garanzia competente che deciderà in un unico grado. Il provvedimento di sospensione cautelare cessa con le decisioni del Comitato stesso, qualora non venga confermato.
14. L'inosservanza e la violazione grave delle regole e delle procedure stabilite nella seconda parte del Codice Deontologico/Etico della FILT CGIL, che possano arrecare un imminente e grave pregiudizio all'organizzazione da parte degli iscritti con incarichi di dirigente sindacale, a qualsiasi livello, può comportare la sospensione cautelativa dell'iscritto dalla carica ricoperta.

15. La sospensione cautelativa non costituisce sanzione disciplinare ed è disposta, non appena accertata la fondatezza della segnalazione, dalla Segreteria nazionale a salvaguardia della organizzazione. È compito della Segreteria nazionale comunicare ai Centri regolatori competenti la decisione adottata e di richiedere contestualmente l'attivazione del Comitato di Garanzia competente. L'Assemblea Generale nazionale dovrà, entro 30 giorni, pena l'inefficacia del provvedimento, ratificare tale decisione.
16. Nel corso del procedimento disciplinare, il Comitato di Garanzia, in relazione alla natura dei fatti evidenziati ed alla carica esecutiva ricoperta dall'iscritta/o sottoposta/o al procedimento stesso, può chiedere alla/o stessa/o che si sospenda cautelativamente dall'incarico ricoperto per la durata della stessa procedura.
17. Parimenti, il Comitato di Garanzia – nel caso di violazioni di carattere amministrativo sanzionate con il provvedimento di sospensione dalla carica sindacale ricoperta o dalla facoltà di iscritto/a da tre a dodici mesi – richiede al/ai Centro/i regolatore/i competente/i di disporre in via cautelare la sospensione dell'interessato/a da ogni competenza di carattere amministrativo, attribuendola ad altro/a dirigente.
18. Resta fermo quanto previsto dall'art. 20 del presente Statuto.
19. Nei casi più gravi sanzionati come al punto d), a tutela dell'organizzazione la sanzione è immediatamente esecutiva, fatta salva la procedura di garanzia da parte del/la sanzionato/a.
20. I materiali raccolti in sede di procedimento disciplinare sono utilizzabili anche ai fini di eventuali provvedimenti che le strutture possono assumere nella loro funzione di “datori di lavoro”.
21. Le strutture che vengono a conoscenza di fatti penalmente illeciti sono tenute a darne immediata comunicazione all'autorità giudiziaria, fermo rimanendo l'avvio del procedimento disciplinare.
22. I procedimenti disciplinari non sostituiscono il diritto ad eventuali azioni civili per il risarcimento dei danni subiti dall'organizzazione.
23. Il patteggiamento nei procedimenti penali davanti all'autorità giudiziaria non è preclusivo dell'esercizio di responsabilità anche patrimoniali nei confronti dell'organizzazione.

Articolo 25 – Collegio di Verifica

1. Il Collegio di Verifica è l'organo di controllo sulle procedure e gli atti degli organismi e strutture della FILT CGIL ed è composto da 5 componenti effettivi e altrettanti supplenti con funzione di surroga degli assenti.
2. Il Collegio di Verifica è eletto a voto palese dal Congresso nazionale a maggioranza qualificata di almeno il 75% dei votanti, tra le/gli iscritte/i che abbiano almeno 10 anni di anzianità di iscrizione alla CGIL e con un riconosciuto prestigio, autonomia e indipendenza.
3. Nel caso in cui, per effetto di dimissioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di supplenti si riducesse a uno, l'Assemblea Generale nazionale può provvedere a sostituzioni, con voto a maggioranza del 75% dei votanti.
4. Il Collegio di Verifica, su richiesta di uno o più iscritte/i o di una struttura, svolge indagini e controlli sulle procedure, sugli atti dei vari organismi, in relazione alla loro rispondenza alle norme statutarie e regolamentari e alle decisioni regolarmente assunte dagli organi della FILT CGIL con possibilità di esprimere parere vincolante e, nei casi più gravi, di annullare totalmente o parzialmente atti giudicati irregolari.
5. Gli addebiti mossi alle procedure ed agli atti dei vari organismi, sono assunti dai Collegi di Verifica competenti se formalmente segnalati entro sei mesi dalla loro avvenuta conoscenza. Ciò ad eccezione delle infrazioni di carattere amministrativo.
6. Qualora l'annullamento totale o parziale degli atti fosse determinato da un comportamento contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altre/altri iscritte/i o che risulti lesivo per l'organizzazione, il Collegio di Verifica trasmette gli atti e le proprie deliberazioni al Comitato di Garanzia di riferimento, per quanto di competenza.
7. Il Collegio di Verifica ha giurisdizione sull'attività delle strutture federali di livello inferiore, compresi i Comitati degli iscritti.
8. Contro le decisioni del Collegio di Verifica della FILT CGIL è possibile il ricorso, in seconda e ultima istanza, al Collegio statutario nazionale della CGIL.
9. Le decisioni del Collegio di Verifica sono assunte con una maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti.

10. Le modalità di procedura e funzionamento interno del Collegio di Verifica sono determinate da un apposito regolamento contenente anche le specifiche politiche, modalità e misure di sicurezza tecniche ed organizzative in maniera di trattamento dei dati personali, predisposto dal Collegio statutario ed approvato dall'Assemblea Generale nazionale CGIL.
11. Il Collegio di Verifica elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del collegio stesso.
12. Al Collegio di Verifica spetta il compito di evidenziare e segnalare alla Segreteria nazionale della FILT CGIL eventuali infrazioni al Codice Deontologico/Etico.
13. Il Presidente del Collegio di Verifica è invitato alle riunioni del Comitato Direttivo.

Articolo 26 – Comitati di garanzia

1. La FILT CGIL non ha nella propria giurisdizione il Comitato di garanzia. Per le funzioni previste assolvono integralmente a questo compito i comitati di garanzia interregionali della CGIL e quanto previsto dallo Statuto CGIL.

Articolo 27 – Collegio statutario nazionale

1. La FILT CGIL non ha nella propria giurisdizione il Collegio statutario nazionale. L'eventuale interpretazione del presente Statuto e della sua conformità allo Statuto della CGIL è attribuita in via esclusiva al Collegio statutario nazionale della CGIL.

Articolo 28 – Tutela della salute

1. La FILT CGIL ha il dovere di adempiere agli obblighi derivanti dalla legge e dal Regolamento del Personale CGIL in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. I dirigenti sindacali, ad ogni livello, hanno l'obbligo di adempiere a quanto previsto in tema di formazione dovuta a norme di legge, visite mediche periodiche o quanto stabilito dai propri rapporti di lavoro.
3. Le strutture della FILT CGIL sono tenute a far osservare, nei modi e termini previsti, senza eccezione alcuna, le norme di cui sopra.
4. È fatto divieto di fumare nelle riunioni e nelle sedi di ogni livello della Federazione.

Articolo 29 – Clausola di integrazione e rinvio

Lo Statuto della FILT CGIL integra lo Statuto della CGIL e fa ad esso rinvio per quanto non espressamente previsto.

Articolo 30 – Trattamento dei dati personali

La CGIL Nazionale, le CGIL regionali, le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, e le Federazioni e Sindacati di categoria e lo SPI ai livelli nazionali, regionali e territoriali, in considerazione del fatto che determinano congiuntamente finalità e mezzi del trattamento, sono tra loro contitolari del trattamento e, per l'effetto, l'accordo di contitolarità di cui all'art. 26 del Regolamento UE 679/2016 è approvato, per i Centri Regulatori Nazionali, dalle rispettive Segreterie, e per i Centri Regulatori Regionali, dalle rispettive Assemblee Generali. Le CGIL Regionali approvano l'accordo di contitolarità anche per conto delle Camere del Lavoro di riferimento nonché delle Federazioni o Sindacati e dello SPI dei livelli regionali e territoriali.

Il Responsabile della Protezione dei Dati è individuato e designato dalla Segreteria dei Centri Regulatori. Il Responsabile della Protezione dei Dati designato dalla Segreteria della CGIL Regionale svolge le funzioni previste dall'art. 39 del Regolamento UE 2016/679, e le altre eventualmente affidategli, oltre che a favore della CGIL Regionale stessa, anche a favore e nei confronti delle Camere del Lavoro, nonché delle Federazioni e Sindacati e dello SPI, dei livelli regionali e territoriali di riferimento.

L'Assemblea Generale del Centro Confederale Nazionale approva il Regolamento Confederale sul Trattamento dei Dati finalizzato a disciplinare le politiche, le modalità e le misure tecniche ed organizzative da adottare ad ogni livello della confederazione, disciplinando altresì, nel rispetto dell'Accordo di contitolarità di cui al comma 1, le competenze per l'adozione e/o la modifica di eventuali specifiche Linee Guida.

Norma transitoria

L'art. 30 come modificato si applica solo per i futuri accordi di contitolarità e/o per le modifiche dell'accordo di contitolarità del 30/06/2019 che, in quanto approvato ai sensi dell'art. 26, ultimo comma, dello Statuto precedentemente vigente, resta valido ed efficace.

Resta valido, sino a sua eventuale modifica e/o sostituzione, il Regolamento Confederale sul Trattamento dei Dati approvato dal Comitato Direttivo del 21/07/2022.

CODICE ETICO



FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti

INDICE

CAPITOLO I – PREMESSA	pag. 54
Articolo 1 – Finalità	pag. 54
Articolo 2 – Ambito di applicazione	pag. 54
Articolo 3 – Rispetto del Codice Etico	pag. 54
CAPITOLO II – DIRITTI E DOVERI PERSONALI	pag. 54
Articolo 4 – Principio di responsabilità	pag. 54
Articolo 5 – Integrità e prevenzione della corruzione	pag. 55
Articolo 6 – Dovere di rendere conto	pag. 55
Articolo 7 – Dovere di riservatezza	pag. 55
Articolo 8 – Gestione del tempo	pag. 55
Articolo 9 – Molestie sessuali, mobbing e stalking	pag. 55
Articolo 10 – Conflitto d’interessi e obbligo di astensione	pag. 56
Articolo 11 – Abuso della propria posizione	pag. 57
Articolo 12 - Favoritismo e nepotismo	pag. 57
Articolo 13 – Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni	pag. 57
Articolo 14 – Disposizioni per i dirigenti FILT CGIL	pag. 57
CAPITOLO III – DOVERI VERSO L’ORGANIZZAZIONE	pag. 59
Articolo 15 – Tutela del nome e dell’immagine della FILT CGIL	pag. 59
Articolo 16 – Tutela dell’ambiente di lavoro e delle risorse dell’organizzazione	pag. 59
CAPITOLO IV – UTILIZZO DELLE RISORSE E SCELTA DELLA SOBRIETÀ	pag. 59
Articolo 17 – La scelta della sobrietà	pag. 59
Articolo 18 – Spese di rappresentanza, regali, compensi e altre utilità	pag. 60

CAPITOLO V – RAPPORTI COMMERCIALI	pag. 60
Articolo 19 – Rapporto con i fornitori	pag. 60
Articolo 20 – Criteri di valutazione e selezione dei fornitori	pag. 60
Articolo 21 – Obblighi dei fornitori	pag. 61
CAPITOLO VI – RAPPORTI CON ISCRITTI, UTENTI, ISTITUZIONI E CONTROPARTI	pag. 61
Articolo 22 – Rapporto con gli utenti e vincolo dell'accoglienza	pag. 61
Articolo 23 – Rapporti con le altre OO.SS., le Istituzioni e le OO.AA.	pag. 62
Articolo 24 – Le convenzioni ed i rapporti con i partner	pag. 62
CAPITOLO VII – RESPONSABILITÀ E AMMINISTRAZIONE DELLE STRUTTURE	pag. 62
Articolo 25 – Responsabilità e amministrazione delle strutture	pag. 62

CAPITOLO I - PREMESSA

Articolo 1 - Finalità

1. Il Codice Etico previsto dall'art. 6, comma 2, lettera g), dello Statuto della FILT 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 FILT CGIL così come indicato successivamente.
2. Questo Codice è un sistema di autoregolamentazione vincolante per i dirigenti sindacali della FILT CGIL di qualsiasi livello, i quali accettano le regole in esso contenute.

Articolo 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice Etico si applica a tutte e tutti i componenti degli Organismi Dirigenti della FILT CGIL e delle sue strutture di ogni ordine, a tutte e tutti coloro che collaborano stabilmente con la FILT CGIL a qualsiasi livello e in qualsiasi struttura siano essi dipendenti, distaccati, collaboratori, volontari. Il Codice Etico si applica ad amministratori e dipendenti di Società, Enti, Associazioni promossi o partecipati dalla FILT CGIL o dalle sue strutture.

Articolo 3 - Rispetto del Codice Etico

2. Le violazioni del presente Codice Etico da parte di coloro ai quali esso si applica sono sanzionate con le modalità previste dall'art. 24 dello Statuto della FILT CGIL.

CAPITOLO II – DIRITTI E DOVERI PERSONALI

Articolo 4 – Principio di responsabilità

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

Articolo 5 – Integrità e prevenzione della corruzione

1. Tutte e tutti coloro cui si applica il presente Codice sono tenuti all'assoluta integrità personale 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 l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Articolo 6 – Dovere di rendere conto

1. Scelte e attività di coloro cui si applica il Codice Etico devono essere improntate ai principi di chiarezza 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 anche alle iscritte e agli iscritti.
2. 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 – Dovere di riservatezza

1. Tutti e tutte coloro cui si applica il Codice Etico 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

1. Il tempo è una risorsa preziosa per l'attività della FILT CGIL, per la qualità e quantità di 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 FILT 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

1. Le donne e gli uomini della FILT 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 inequivocamente

cabilmente discriminatori. Rifiutano e contrastano ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie, 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 FILT CGIL sono tenuti a segnalare ogni comportamento abusivo o vessatorio.

Articolo 10 – Conflitto d'interessi e obbligo di astensione

1. 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.
2. 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.
3. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 7 dello Statuto della CGIL e della FILT 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 FILT CGIL o da alcuna sua Struttura si devono astenere da prendere o partecipare a decisioni nell'ambito di tali organismi in contrasto con i valori espressi dalla FILT CGIL.
4. 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 personale 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

1. La FILT 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

1. Non è consentito avvalersi, in modo diretto o indiretto, del proprio ruolo e 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 fino al quarto grado.
2. Costituiscono per la FILT 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

1. La FILT CGIL difende il diritto di ogni persona di 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 FILT 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 FILT CGIL

1. 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 ma-

nifestino comportamenti in violazione dello 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.

2. Il dirigente sindacale non può accettare privilegi, favori o incarichi che possano condizionare la sua autonomia e la sua credibilità tra gli iscritti e le iscritte e i lavoratori e le lavoratrici, ne può utilizzare la sua posizione per ottenere profitti personali o lucrare avanzamenti professionali e/o economici che non riguardino la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici interessati.
3. È incompatibile con il presente Codice e i principi dello Statuto della FILT CGIL la sottoscrizione o l'attuazione di accordi che prevedano miglioramenti lavorativi per i dirigenti sindacali alla conclusione del loro mandato.
4. Il sindacalista in "distacco" o su "monte ore" sindacale a tempo pieno, non può partecipare ai passaggi di categoria che le aziende di volta in volta bandiscono. Nel caso in cui l'interessato/a decida di parteciparvi, rientrerà in produzione.
5. Il non rispetto delle previsioni statutarie o di quelle contenute in questo Codice 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 FILT 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 FILT CGIL

1. La CGIL e la FILT CGIL chiedono 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 dell'organizzazione

1. 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, 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 FILT CGIL e della CGIL. In particolare devono:
 - a) Utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati, evitando utilizzi impropri;
 - b) Rispettare le regole di utilizzo ecosostenibile delle risorse.

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

CAPITOLO IV – UTILIZZO DELLE RISORSE E SCELTA DELLA SOBRIETÀ

Articolo 17 – La scelta della sobrietà

1. 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 i limiti definiti dall'Organizzazione – le spese di rappresentanza) e tecnologiche delle quali dispongono per conto dell'Organizzazione.

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

1. È fatto divieto in ogni caso di chiedere, sollecitare, accettare per se o per altri regali o altre utilità (es. pagamenti, rimborsi spese, elargizioni, vacanze gratuite, trasferte, inviti a viaggi, promozioni, gratifiche, favori o privilegi) per svolgere il proprio compito o funzione che possano condizionare la sua attività o ledere la sua credibilità e quella dell'organizzazione, 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 se 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**

1. 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

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

Articolo 21 – Obblighi dei fornitori

1. All'atto della selezione, vengono sottoposti ai fornitori (o a coloro che intendono concorrere) le seguenti clausole:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) La garanzia nei luoghi di lavoro della piena e completa libertà e agibilità sindacale;
 - e) La garanzia del rispetto rigoroso delle normative previdenziali e fiscali;
 - f) 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

1. La tutela individuale è parte integrante della più generale azione di rappresentanza degli interessi di lavoratori, lavoratrici. I vari servizi che la CGIL e la FILT CGIL offrono ad iscritti, iscritte e 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 FILT 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 di datori di lavoro

1. La FILT 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

1. La FILT 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.
2. La FILT 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.

CAPITOLO VII – RESPONSABILITA' E AMMINISTRAZIONE DELLE STRUTTURE

Articolo 25 – Responsabilità e amministrazione delle strutture

1. Le strutture organizzative della FILT CGIL hanno piena responsabilità giuridica e devono essere amministrate in conformità alle normative di legge in vigore in materia di enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale e alle regole della CGIL e della FILT CGIL.
2. La responsabilità legale è in capo al Segretario Generale della struttura, il quale per adempiere gli obblighi di legge e al corretto funzionamento amministrativo della propria struttura si avvale della collaborazione di personale qualificato e opera, senza eccezioni, in condivisione della Segreteria e dell'Assemblea Generale della struttura e in raccordo e con il supporto delle strutture della CGIL del livello competente per tutti gli atti che riguardano:
 - a) la corretta tenuta della contabilità economico-finanziaria e obbligo dell'equilibrio economico;
 - b) la rendicontazione annuale del bilancio sulla base della definizione di un modello chiaro e rigoroso nel rispetto dei principi della programmazione e del suo costante monitoraggio;

-
- c) la definizione e gestione di un modello chiaro e rigoroso relativo ai crediti e ai debiti, agli strumenti di recupero crediti, alla canalizzazione delle quote sindacali;
 - d) gli adempimenti relativi all'assunzione del personale, all'instaurazione di rapporti di lavoro e/o alla stipula di contratti di collaborazione;
 - e) gli adempimenti per l'accesso ai distacchi previsti dalla Legge 300/70 e ai permessi sindacali;
 - f) gli adempimenti e modalità di retribuzione di tutto il personale;
 - g) i mandati di pagamento, contratti, emissione degli assegni, operazioni bancarie sui conti correnti devono essere effettuati con la firma congiunta tra dirigenti individuati dalle Assemblee Generali di competenza.
3. I dirigenti sindacali responsabili delle strutture, in relazione ad atti o fatti inerenti all'attività interna all'organizzazione enunciati al precedente punto 2), sono tenuti ad attivare in via prioritaria le procedure giurisdizionali interne correlate alle disposizioni degli Statuti della FILT CGIL e della CGIL.
4. Ai fini dell'autotutela e della salvaguardia della FILT CGIL, l'inosservanza di quanto espressamente stabilito al precedente punto 3) può dar luogo all'applicazione della sospensione cautelativa in conformità a quanto previsto dall'art. 24 (Sanzioni disciplinari) dello Statuto della FILT CGIL.

