

CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE DELLA CIU-UNIONQUADRI (CIU)

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

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

1. FINALITÀ E VALORI

La CIU si richiama e si ispira, nella sua azione, a valori che pongono al centro della sua azione la centralità della persona, per realizzare la solidarietà e la giustizia sociale e la crescita intellettuale degli iscritti.

La CIU è impegnata a realizzare le condizioni di uno sviluppo economico sostenibile che permetta lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, familiari e sociali.

La difesa e la rappresentanza degli interessi dei/delle lavoratori/trici e delle professioni intellettuali per la CIU si esplicano attraverso il principio della supremazia del lavoro e dell'intelletto sul capitale, del privilegio della via negoziale su quella legislativa per la regolazione dei rapporti di lavoro, nell'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla CIU, nel pluralismo e nella democrazia interna all'organizzazione.

I valori di riferimento della CIU nello svolgimento della sua azione sindacale sono:

- la tutela dei Quadri, delle Professioni Intellettuali e delle Alte Professionalità negli ambiti istituzionali Italiani ed Europei;
- la solidarietà, tra persone, gruppi o posizioni sociali diverse;
- il rispetto e la valorizzazione delle diversità culturali, etniche, religiose;
- la mutualità, modalità che attraverso l'unione delle forze e lo scambio solidaristico consente di raggiungere obiettivi comuni;
- la legalità, che garantisce parità di condizione per l'insieme dei soggetti impegnati nei settori di riferimento e più in generale nella società.

2. PRINCIPI ETICI E COMPORTAMENTALI GENERALI

➤ - Rispetto della legge, correttezza ed eticità dei comportamenti

La CIU in tutte le sue articolazioni si impegna rigorosamente al rispetto delle leggi e delle norme vigenti, dello Statuto e Regolamenti dell'organizzazione e ad operare con correttezza e in coerenza con i principi etici dichiarati nel presente codice etico.

Lo stesso impegno riguarda i/le dirigenti, operatori/trici, collaboratori/trici, aderenti ed associati/e di tutti i livelli dell'organizzazione, sia verticale che orizzontale ed inoltre, tutti/e coloro che operano nei servizi, enti, associazioni e società promosse dalla CIU.

➤ - Certezza delle regole e delle sanzioni

Diventa ineludibile per un'associazione di rappresentanza, come la CIU, riaffermare il "principio" del rispetto delle regole e delle norme contenute nello Statuto e Regolamenti che liberamente l'organizzazione si è data.

Così come il principio "di prevedere e applicare sanzioni" in caso di violazione delle regole, rappresenta la norma ineludibile che regola la vita associativa.

➤ - Autonomia e indipendenza

La CIU si impegna ad operare con piena autonomia ed indipendenza da qualsiasi influenza esterna (Stato, governi, partiti, controparti, ecc.) avendo ad esclusivo riferimento la tutela degli interessi dei/delle propri/e associati/e e i principi e valori stabiliti dal proprio Statuto.

Ugualmente i/le dirigenti, operatori, collaboratori/trici ed aderenti dell'organizzazione non devono mai subordinare tali interessi ad interessi personali, economici e di altra natura.

➤ - Sobrietà e gestione efficiente

Ricordando che gran parte delle risorse economiche e finanziarie utilizzate dall'organizzazione provengono dalle contribuzioni erogate dalle organizzazioni aderenti e dal contributo autonomo e volontario dei/delle lavoratori/trici e pensionati/e con la trattenuta sindacale mensile e/o versamento della quota associativa:

- *la CIU si impegna ad adottare e promuovere comportamenti contrassegnati da sobrietà, nella consapevolezza che l'attuale fase sindacale e sociale richiede rigore e buona amministrazione, da rappresentare soprattutto ai/alle nostri/e associati/e;*

- *la CIU si impegna a usare tutte le risorse disponibili nel modo migliore, evitando in particolare qualunque forma di spreco.*

➤ - **Trasparenza**

Al fine di rendere trasparente la gestione delle risorse, oltre a fare riferimento al principio di trasparenza introdotto dalla L. n. 15 del 2005, la CIU è impegnata ad effettuare e rendere accessibile a tutti gli iscritti una rendicontazione chiara e trasparente, sia economica e finanziaria, che sociale.

➤ - **Centralità della persona e partecipazione degli associati**

La CIU promuove il rispetto e la dignità delle persone che operano a vario titolo nell'organizzazione e si impegna a valorizzare il contributo di ciascuno/a, in quanto fonte di arricchimento ed utile all'azione sindacale.

La CIU è impegnata a rafforzare le dinamiche di partecipazione democratica, informata e consapevole degli/delle associati/e, alla elaborazione delle linee di politica sindacale e alla vita della Confederazione.

➤ - **Promozione della legalità**

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

3. NORME DI COMPORTAMENTO - AMBITI SPECIFICI

➤ - **Acquisto e utilizzo di beni, strutture e servizi**

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

- *le loro caratteristiche e dimensionamento siano strettamente commisurate alle reali necessità;*
- *possiedano caratteristiche di sobrietà;*
- *siano scelti sulla base di criteri di qualità tecnica e prezzo sia di natura etica, ambientale e sociale;*
- *privilegino per la realizzazione di eventi, convegni e incontri formativi strutture di ospitalità gestite da soggetti dell'economia sociale, laddove presenti ed adeguati alla funzione;*

- *ottimizzino la gestione delle sedi delle strutture.*

➤ - **Rendicontazione economica e sociale**

La CIU è impegnata:

- a) a realizzare il rendiconto annuale relativo agli aspetti economico-finanziari e patrimoniali, improntato ai principi di unità, integrità, universalità e pareggio;*
- b) a realizzare un bilancio aggregato delle risorse derivanti dai bilanci di tutte le strutture della CIU, nonché ad essa collegate da rapporti associativi o economici, improntato ai principi di unità ed equilibrio tra entrate e spese;*
- c) a realizzare e rendere pubblica ogni anno una relazione del Presidente pro tempore relativa alle attività svolte ed ai risultati raggiunti nella propria missione istituzionale.*

➤ - **Tesseramento**

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

- a) alla certificazione delle adesioni;*
- b) al completamento "Anagrafe unica nazionale" degli/delle iscritti/e degli enti e associazioni CIU;*
- c) a garantire la consegna della tessera/Card (anche in formato digitale) dopo la verifica dell'effettivo pagamento dell'iscrizione;*
- d) a garantire un'adesione consapevole e responsabile;*
- e) a mantenere aggiornata la banca dati con disdette e nuove iscrizioni.*

➤ - **Quota associativa**

E' obbligo degli iscritti versare la quota associativa nella misura unica determinata dalla CIU.

Fatte salve le specifiche disposizioni statutarie, il Collegio dei probiviri verifica il corretto adempimento da parte dei soggetti chiamati a far parte degli organi associativi o a rivestire cariche nazionali e locali, ovvero designati in enti, associazioni od organismi esterni.

➤ - **Comportamento in Enti, Associazioni, Società in cui la CIU riveste responsabilità di governo**

La CIU si impegna a far sì che le persone nominate come propri/e rappresentanti negli organi degli Enti, associazioni e società in cui svolge, anche se in posizione di minoranza, un ruolo di indirizzo, di amministrazione e/o di controllo:

a) siano adeguatamente qualificate, in relazione all'efficace servizio del loro ruolo;

b) possano ruotare periodicamente (il periodo di permanenza in carica dovrà comunque essere tale da consentire una adeguata qualificazione e conoscenza del funzionamento dell'Ente);

c) non siano tenuti a conferire alla CIU eventuali importi relativi a rimborsi forfettari/gettoni-presenza percepiti per il loro incarico esterno (importi dei quali peraltro dovrà essere informata la Giunta Confederale CIU).

4. PATTO DI CORRESPONSABILITÀ TRA DIRIGENTE SINDACALE E LA CIU

➤ - **Declinazione del Patto di corresponsabilità**

1. Il/la dirigente sindacale CIU deve esercitare la propria attività in condizioni di autonomia ed indipendenza dalle controparti, dai Partiti e dai Governi avendo ad esclusivo riferimento l'interesse dei/delle lavoratori/trici e del mondo del lavoro, degli iscritti e delle associazioni aderenti;

2. il/la dirigente sindacale CIU, non acquisisce, nello svolgimento della propria attività sindacale, uno "Status", ma l'esclusiva consapevolezza del sindacalismo come una delle massime espressioni di servizio nei luoghi di lavoro e nelle comunità locali;

3. il/la dirigente CIU deve avere piena consapevolezza della "temporaneità" del proprio agire sindacale: non si sottoscrive, facendo sindacato, né un contratto a tempo indeterminato con esso, né si acquisisce il diritto al distacco;

4. il/la dirigente sindacale CIU deve favorire il ricambio generazionale dentro l'organizzazione; a tal fine assume l'impegno "morale" di contenere al

minimo indispensabile il numero dei mandati possibili per ricoprire la medesima carica;

5. il/la dirigente CIU, nel rispetto delle autonomie statutarie e regolamentari, deve assumere come elemento valoriale e distintivo la cultura organizzativa adottata dalla Confederazione, mettendo in pratica comportamenti coerenti;

6. il/la dirigente sindacale CIU deve promuovere la partecipazione degli/delle iscritti/e alla vita dell'organizzazione ed alla formazione dei gruppi dirigenti.

Per favorire la piena partecipazione di tutti gli/le iscritti/e ed in particolare delle donne è necessario, nell'espletamento dell'attività sindacale, tenere conto degli orari compatibili con i tempi di vita, rispettando gli orari previsti;

7. il/la dirigente CIU deve avere piena consapevolezza che la cultura dell'associazionismo della Confederazione impone la massima attenzione alla base associativa, che rappresenta l'unico fattore di sopravvivenza dell'organizzazione;

8. il/la dirigente CIU ai vari livelli deve possedere livelli di competenze e conoscenze adeguate alla carica ricoperta, pretendendo aggiornamenti costanti dall'organizzazione e con l'impegno a partecipare agli aggiornamenti proposti;

9. il/la dirigente CIU non deve svolgere alcuna attività in contrasto con i suoi doveri di dirigente sindacale;

10. il/la dirigente CIU deve attenersi alla riservatezza e non divulgare fatti e informazioni riservate della vita dell'organizzazione, delle/dei singole/i iscritte/i o strutture sindacali, nel rispetto dei diritti e dei doveri previsto nello Statuto;

11. il rapporto fra i/le dirigenti CIU deve essere caratterizzato dal rispetto reciproco, dalla lealtà e solidarietà;

12. il/la dirigente CIU, deve rispettare, coltivare e difendere i diritti sindacali e contrattuali dei/delle lavoratori/trici dei vari comparti rappresentati dalla Confederazione. La responsabilità verso gli/le iscritti/e e verso i/le lavoratori/trici che rappresenta, prevale sempre nei confronti di

qualsiasi altra. Il/la dirigente CIU non può mai subordinarla ad interessi personali, delle imprese, di altri organismi, o dei partiti o di qualsiasi altro ente o associazione;

13. il/la dirigente CIU ha il dovere di rispettare la persona, la sua dignità ed i suoi diritti senza alcuna discriminazione di etnia, religione, di sesso, di condizione fisiche e mentali;

14. il/la dirigente CIU non può aderire ad associazioni segrete o che perseguano, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare, o comunque a carattere antidemocratico;

15. il/la dirigente CIU non può accettare privilegi, favori o incarichi che possano condizionare la sua autonomia e credibilità tra gli/le iscritti/e e i/le lavoratori/trici, né può sfruttare la sua posizione per ottenere vantaggi personali o per i suoi parenti ed affini entro il terzo grado;

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

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

18. il/la dirigente CIU ha il dovere di rispettare le regole e le procedure di democrazia interna prevista dalle norme, fatto salvo il diritto di esprimere sempre nei modi e nei luoghi statutariamente previsti le proprie opinioni, ricercando soluzioni le più condivise possibili. In particolare, nel corso dei negoziati all'esterno, la CIU, deve presentarsi con una sola posizione;

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

20. il/la dirigente CIU, ai vari livelli, è impegnato a difendere l'organizzazione, i singoli/gruppi di dirigenti, attivisti/e e iscritti/e da attacchi

ancorché politici, calunniosi, non veritieri, tendenti al discredito ed alla insinuazione personale o dell'organizzazione stessa.

5. ATTUAZIONE E CONTROLLO

Spetta al Collegio dei Probiviri confederale, in stretto raccordo con i Segretari/Commissari Regionali:

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

➤ Raccolta delle segnalazioni e delle informazioni

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

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

- *al Collegio nazionale dei Probiviri Confederale*
- *alla Segreteria Nazionale CIU.*

Al Codice Etico deve essere data adeguata pubblicità all'interno e all'esterno della Confederazione sindacale CIU.

In particolare, dovrà essere pubblicato in versione integrale sul sito della CIU. A tutti/e i/le nuovi/e associati/e, nell'informativa di iscrizione alla CIU, si deve citare l'esistenza del Codice Etico e le modalità per reperirne il testo integrale. Il Codice Etico deve essere inserito nel processo di formazione continua dei/delle dirigenti e operatori/trici.