



DELIBERE ATTUATIVE DELLO STATUTO

INDICE

DELIBERA 1

PLURALISMO E UNITA' DELLA CGIL

DELIBERA 2

NORMA ANTIDISCRIMINATORIA

DELIBERA 3

DEMOCRAZIA DI ORGANIZZAZIONE

DELIBERA 4

LA DEMOCRAZIA DELLA SOLIDARIETA'

DELIBERA 5

RESPONSABILITA' DEI DIRIGENTI

DELIBERA 6

ELEZIONE DEI SEGRETARI GENERALI E DELLE SEGRETERIE

DELIBERA 7

REGOLE PER LA SELEZIONE DEI GRUPPI DIRIGENTI

DELIBERA 8

MODALITA' DI VOTO

DELIBERA 9

COMITATO DEGLI ISCRITTI E LEGA SPI

DELIBERA 10

REGOLE DI GESTIONE DEGLI UFFICI VERTENZE E LEGALE

DELIBERA 11

FONDI INTERPROFESSIONALI

DELIBERA 1

PLURALISMO E UNITÀ DELLA CGIL

Titolo I

Principi

1.1. Il pluralismo politico, sociale, culturale, etnico ed il valore della differenza di genere sono assunti come ricchezza fondamentale di un sindacato generale dei diritti e della solidarietà quale vuole essere la CGIL.

La sua unità ed autonomia rappresentano i pilastri della sua vita interna, ne sanciscono il modo di essere, ne determinano vincoli individuali e collettivi e consentono il pieno sviluppo della sua vita democratica.

1.1.1. L'esperienza delle componenti di partito e delle correnti, intese come aggregazioni organizzate che tendono a limitare la sovranità politica ed organizzativa della CGIL e dei propri organismi, è conclusa ed irripetibile.

1.1.2. La vita democratica della CGIL è fondata sul pieno riconoscimento ad ogni iscritto/a della possibilità di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato, di manifestare liberamente il proprio pensiero ed il proprio diritto di proposta e di critica, anche attraverso la concertazione di iniziative, ferme restando l'esclusiva titolarità e le specifiche competenze degli organi dirigenti come definite dallo Statuto.

Titolo II

Le mozioni congressuali

1.2. L'articolazione per mozioni congressuali della CGIL è una modalità possibile per la definizione delle scelte congressuali e per la formazione degli organismi dirigenti nella stessa sede congressuale.

1.2.1. Le mozioni congressuali rappresentano un fattore importante, seppur non esclusivo, della dialettica e della democrazia interne.

In questo senso, su di esse, oltretutto sui singoli dirigenti, pesa la responsabilità di garantire che dialettica e democrazia non mettano mai in discussione l'unità e l'autonomia della Confederazione e di evitare il riprodursi surrettizio della logica e della prassi delle correnti.

1.2.2. Nel caso di Congressi organizzati su più mozioni o con diverso schema, nello specifico Regolamento dovranno essere individuate le norme per lo svolgimento con le quali regolare la presenza delle mozioni, o delle altre modalità individuate, nel rapporto con gli iscritti, ferme restando le regole e le specifiche norme statutarie.

1.2.3. Le mozioni congressuali, rappresentando una delle possibili modalità democratiche di svolgimento del dibattito congressuale, si esauriscono con la conclusione dei lavori congressuali.

Titolo III

Le Aree programmatiche congressuali

1.3. Nel corso della prima seduta del Comitato direttivo eletto dal Congresso nazionale, e comunque entro due mesi dalla conclusione del Congresso nazionale, la/e mozione/i congressuale/i di minoranza potranno essere eventualmente confermate specificandone le caratteristiche.

Esse assumeranno la denominazione di “Aree programmatiche congressuali”.

Con la presentazione al Direttivo nazionale, le “Aree programmatiche congressuali” si intendono costituite in tutta l’organizzazione.

Gli appartenenti alla/e minoranza/e congressuale/i che non intendono aderire alle “Aree programmatiche congressuali” presentano la loro dichiarazione di non adesione negli organismi di appartenenza.

1.3.1. Alle “Aree programmatiche congressuali” e alle minoranze di cui sopra sono consentiti:

- a) la piena agibilità delle sedi sindacali o, in casi eccezionali, di sedi convegnistiche diverse;
- b) l’utilizzo degli strumenti interni di informazione;
- c) l’accesso agli strumenti di informazione che implichi costi aggiuntivi, nelle modalità stabilite dalle Segreterie, compatibilmente con i vincoli finanziari;
- d) il diritto di proposta per le sostituzioni negli organismi dirigenti inerenti alla propria area di riferimento.

1.3.2. Le iniziative interne ed esterne delle “Aree programmatiche congressuali” dovranno preventivamente essere concordate con la Segreteria di riferimento, ai fini delle compatibilità finanziarie.

Titolo IV

Governo unitario, maggioranza/opposizione

1.4. L’opzione del governo unitario rappresenta una giusta e necessaria scelta per un’organizzazione sindacale che quotidianamente deve garantire rappresentanza e tutela di milioni di lavoratori/trici, pensionati/e, iscritti/e.

Essa si realizza attraverso la condivisione esplicita della Dichiarazione programmatica presentata dal Segretario generale al momento della sua elezione che avverrà con le modalità di cui alla Delibera n. 6.

La condivisione della Dichiarazione programmatica può comportare l’assunzione di incarichi esecutivi da parte dell’ “Area programmatica congressuale” attraverso l’esercizio del diritto di proposta.

Analogamente, si procede per la/e minoranza/e congressuale/i che non si riconosce/ono nell’ “Area programmatica congressuale”.

1.4.1. Quando l’opzione del governo unitario non sia realizzabile, si determina una vera e propria situazione di governo e opposizione con la conseguente necessità di garantire, contemporaneamente, la piena legittimità della maggioranza a governare la struttura e, mediante le regole sotto riportate, all’opposizione la funzione di elaborazione propositiva e di controllo gestionario.

1.4.2. La condizione di maggioranza/opposizione si può produrre anche a fronte della rottura del programma di lavoro unitario – attraverso la dichiarazione del Segretario generale o la formalizzazione da parte della/e minoranza/e – che stava alla base della scelta del governo unitario, con le relative dimissioni del/i rappresentante/i della/e minoranza/e in Segreteria.

1.4.3. Oltre a quanto previsto al precedente punto 1.3.1, all’opposizione è garantito:

- 1) la definizione di sedi sistematiche di informazione da parte della Segreteria interessata sull'attività corrente;
- 2) la presenza di un rappresentante nella Presidenza del Comitato direttivo
- 3) l'inserimento – qualora non previsto congressualmente – nel Collegio dei Sindaci revisori di un rappresentante al quale viene riconosciuta la possibilità di promuovere, anche autonomamente, l'attività di verifica e di controllo del Collegio, fermi restando i poteri e le prerogative dell'organo di controllo amministrativo in quanto tale.

1.4.4. Le regole, aggiuntive e vincolanti, di cui al punto 1.4.3., normano il rapporto governo-opposizione a fronte di una dimensione quantitativa di quest'ultima di almeno il 10% del Comitato direttivo di riferimento.

Titolo V

Nuove aggregazioni programmatiche

1.5. Nel caso in cui, tra un Congresso e l'altro, si producessero, in forma collettiva, formali divisioni nella maggioranza o nella/e minoranza/e congressuali, con la formazione di “Nuove aggregazioni programmatiche”, occorre ufficializzarle formalmente negli organismi dirigenti nei quali si verificano con la presentazione di un documento programmatico che ne definisca le caratteristiche.

1.5.1. Il Segretario generale relazionerà al Comitato direttivo di riferimento sulla nuova situazione e sulle eventuali conseguenze.

1.5.2. Alle “Nuove aggregazioni programmatiche” così costituite sono consentite – limitatamente all'agibilità delle sedi sindacali, all'utilizzo e all'accesso agli strumenti di informazione - le stesse regole previste al punto 1.3.1 per le “Aree programmatiche congressuali”.

Titolo VI

Proposte sugli organismi dirigenti

1.6. Le proposte di sostituzione, negli organismi dirigenti, sono presentate dal Segretario generale. Nel caso di governo unitario, tali proposte dovranno essere rispettose del pluralismo esistente tra le aree programmatiche, nelle aree stesse, tra le aree e le minoranze, tra le minoranze congressuali e nelle minoranze stesse.

Titolo VII

Utilizzo dei loghi e dei simboli

1.7. Non è consentito l'utilizzo di simboli di riconoscimento delle “Aree programmatiche congressuali”, della/e minoranza/e congressuale/i, delle “Nuove aggregazioni programmatiche”.

1.7.1. L'utilizzo dei diversi loghi e simboli delle strutture della CGIL è consentito esclusivamente alle Segreterie delle strutture stesse.

Titolo VIII

Ricorsi

1.8. Organi competenti, nel caso di ricorso relativamente ai commi 1.1.1, 1.4.3 e 1.4.4, sono il Collegio di verifica competente o il Collegio Statutario nazionale.
Organo competente, nel caso di ricorso relativamente ai commi 1.1.2, 1.5.2, 1.7. e 1.7.1, è il Comitato di garanzia di riferimento.

DELIBERA 2

NORMA ANTIDISCRIMINATORIA

Titolo I **Principi**

2.1. La norma antidiscriminatoria ha carattere vincolante per l'intera organizzazione.

Il Segretario generale di ogni struttura ha la responsabilità della sua piena applicazione.

2.1.1. L'applicazione parziale o la non applicazione della norma determina una violazione statutaria.

2.1.2. La norma antidiscriminatoria trova attuazione anche attraverso lo strumento dello scorrimento delle liste che vengono presentate per l'elezione degli organismi.

2.1.3. L'iniziativa politica ed i progetti di reinsediamento devono concorrere all'obiettivo di rafforzare la presenza di iscritte alla CGIL a partire dalle situazioni caratterizzate da un basso numero di adesioni.

Titolo II **Osservatorio sull'attuazione**

2.2. I Centri regolatori daranno vita, entro un mese dalla fine del Congresso, ad un "Osservatorio" sullo stato di attuazione della norma antidiscriminatoria la cui composizione sarà sottoposta al Comitato direttivo di riferimento.

L'Osservatorio relazionerà sullo stato di attuazione al Centro regolatore e al Direttivo, in prima applicazione, entro tre mesi dal suo insediamento e relazionerà al Centro regolatore confederale nazionale.

2.2.1. Il Comitato direttivo nazionale della CGIL, sulla base della relazione svolta dall'Osservatorio nazionale, entro tre mesi, valuterà la situazione al fine dell'assunzione di iniziative e decisioni relativamente a contesti particolari, con riferimento alla composizione degli organismi dirigenti territoriali confederali e di categoria che non dovessero rispettare la norma antidiscriminatoria per ragioni esclusivamente riferite alla tipologia di iscritti ed alle caratteristiche generali della forza lavoro.

2.2.2. In caso di mancata applicazione della norma rilevata dal Centro regolatore di riferimento e comunicata in forma scritta al Segretario generale della struttura interessata, entro due mesi, dovrà essere ripristinata l'applicazione della previsione statutaria.

In caso negativo, le decisioni assunte dall'organismo dirigente così costituito sono nulle; l'organismo è sciolto e, conseguentemente, si attiva la procedura di cui all'art. 16, comma VII, dello Statuto.

Titolo III **Mercato del lavoro e tipologia degli iscritti/e**

2.3. A livello di aziende, la composizione della forza lavoro può essere motivo di deroga all'attuazione della norma antidiscriminatoria. Della decisione vanno informati il Comitato direttivo della struttura interessata ed i Centri regolatori.

Titolo IV **Ricorsi**

2.4. Organi competenti, nel caso di ricorso sono, rispettivamente, i Collegi di verifica competenti o il Collegio statutario nazionale.

DELIBERA 3

DEMOCRAZIA DI ORGANIZZAZIONE

Titolo I

Principi

3.1. Le basi sulle quali la CGIL regola la sua democrazia di organizzazione si fondano sulla partecipazione di tutti gli organismi dirigenti ai vari livelli e delle iscritte e degli iscritti alla vita dell'organizzazione stessa.

La democrazia di organizzazione deve intendersi come normale prassi per la costruzione e la verifica delle proposte e delle decisioni dell'organizzazione. In tutti i casi, ciò si rende obbligatorio in riferimento ad appuntamenti contrattuali, confronti con le istituzioni ai vari livelli e/o associazioni imprenditoriali – qualora si sia verificata impraticabile l'attivazione di forme di consultazione unitarie e dell'insieme dei lavoratori – nonché in particolari momenti della vita della CGIL o di sue singole strutture.

3.1.1. I luoghi e gli strumenti fondamentali della partecipazione sono rappresentati dall'Assemblea degli iscritti, dai Comitati degli Iscritti (aziendali o territoriali), dalle Leghe dei pensionati e dalle loro permanenti relazioni con il dibattito e le decisioni degli organismi dirigenti, dai Comitati direttivi, che costituiscono la sede più ravvicinata e rappresentativa in quanto espressione della democrazia delegata.

Titolo II

La consultazione ordinaria

3.2 Le scelte più significative di indirizzo e di orientamento degli organismi dirigenti, di categoria, dello SPI e confederali, ai vari livelli, possono essere sottoposte ad una “consultazione ordinaria” degli organismi dirigenti di livello inferiore a quello titolare della materia, fino ai Comitati degli Iscritti e alle Leghe dei pensionati.

3.2.1. L'attivazione di questa procedura è decisa dall'organismo dirigente interessato o da 1/3 dei suoi componenti.

Allo stesso organismo compete di esplicitare con chiarezza i contenuti della consultazione stessa e indicare le strutture coinvolte.

Titolo III

Consultazione straordinaria

3.3. Il Comitato direttivo, titolare della materia, o un 1/3 dei suoi componenti, può proporre la “consultazione straordinaria” in presenza di temi di grande rilevanza o in particolari momenti della vita della struttura interessata.

Lo stesso organismo fissa le modalità e i tempi di svolgimento della consultazione stessa che deve coinvolgere anche gli/le iscritti/e.

3.3.1. Tale consultazione può, altresì, essere attivata da una pluralità di organismi dirigenti diversi - rappresentativi di 1/3 degli iscritti - da quello titolare della materia:

- a) se confederale, ci si riferisce a Comitati direttivi confederali di livello inferiore e di categoria di pari livello;

b) se di categoria, si intendono i Comitati direttivi di livello inferiore.

Il voto dei Comitati direttivi, che richiedano l'attivazione della consultazione straordinaria, è a maggioranza dei 2/3 dei componenti.

Analoghe modalità e dimensione quantitativa valgono per l'attivazione della consultazione straordinaria comprensoriale, confederale o di categoria che può, altresì, essere richiesta dai Comitati degli Iscritti o dalle Leghe dei pensionati rappresentativi di 1/3 degli iscritti.

Tale procedura deve essere espletata entro 20 giorni dalla seduta nella quale il Comitato direttivo di riferimento delibera sul tema in questione.

3.3.2. La consultazione straordinaria può essere attivata anche dal 20% degli iscritti/e.

Tale procedura deve essere espletata entro 40 giorni dalla seduta nella quale il Comitato direttivo di riferimento delibera sul tema in questione.

3.3.3. La consultazione straordinaria non può vertere su materie oggetto di deliberazione congressuale.

3.3.4. Il Comitato direttivo interessato, preso atto di quanto previsto al successivo punto 3.3.5, su tempestiva iniziativa della Segreteria e della positiva conclusione della procedura per l'attivazione della "consultazione straordinaria", deve esplicitare il contenuto della consultazione stessa, evidenziando le posizioni contrapposte, utilizzando le modalità previste dal Regolamento congressuale in tema di illustrazione delle mozioni.

3.3.5. L'organismo preposto all'accertamento delle condizioni per l'attivazione della procedura e la garanzia della sua realizzazione è il Collegio di verifica di riferimento o il Collegio statutario nazionale, per la CGIL nazionale, in caso di consultazione confederale nazionale.

Essi saranno attivati tempestivamente dalla Segreteria del livello interessato e si riuniranno per valutare e deliberare in tempi strettissimi.

Tali organismi svolgono anche funzioni di garanzia sullo svolgimento della consultazione stessa.

3.3.6. Il Comitato direttivo deve avviare – entro venti giorni dalla notifica della Commissione di verifica interessata o del Collegio statutario nazionale, in caso di consultazione nazionale – la consultazione e valutarne le conclusioni.

Titolo IV

Ricorsi

3.4 Organi competenti, in caso di ricorso, sono i Collegi di verifica competenti o il Collegio Statutario nazionale.

Per quanto riguarda l'operato di singoli dirigenti, l'organo competente è il Comitato di garanzia interregionale di riferimento.

DELIBERA 4

LA DEMOCRAZIA DELLA SOLIDARIETA'

Titolo I

Principi

4.1. Il tema della democrazia deve sostanziarsi con regole e criteri che realizzino anche una reale democrazia della solidarietà, condizione questa per la compiuta realizzazione del sindacato generale.

Ciò al fine di evitare il prodursi di situazioni di difesa corporativa di interessi, lesivi di diritti specie dei più deboli, e contrari all'affermarsi della solidarietà.

In simili casi, è necessario limitare la sovranità nell'esercizio del potere negoziale della struttura interessata.

Titolo II

Materie

4.2. Le materie che rendono obbligatoria la limitazione di tale sovranità riguardano le possibili lesioni dei diritti dei lavoratori, pensionati e disoccupati, sanciti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché il non rispetto di decisioni di politica rivendicativa, relative a tali temi, definite in modo vincolante dagli organismi dirigenti.

4.2.1. Anche a livello dei Comitati degli Iscritti e della Lega dei pensionati, ferme restando le prerogative contrattuali delle RSU, si pone il problema della democrazia della solidarietà perché, in quanto strutture di base di un sindacato generale, devono farsi carico della saldatura fra interessi e solidarietà.

Titolo III

Segnalazione. Obblighi

4.3. Il prodursi di una tale situazione determina un'obbligatoria discussione nell'organismo dirigente confederale di riferimento, nel caso la struttura interessata fosse di categoria o dello SPI, al fine di una decisione vincolante che può arrivare fino al divieto, per la nostra organizzazione, della presentazione della piattaforma o sottoscrizione dell'accordo, anche in presenza dell'esercizio pieno della democrazia di mandato. Nel caso la struttura interessata fosse confederale, l'obbligatoria discussione avviene nell'organismo dirigente confederale di livello superiore.

4.3.1. L'esistenza di un possibile conflitto di questa natura, oltre che dalla struttura di categoria, o dello SPI, direttamente interessata, può essere sollevato dalla struttura confederale di riferimento o superiore, oppure dalle strutture di categoria o dallo SPI superiori. Anche in quest'ultimo caso, la sede di decisione è l'organismo confederale di riferimento al quale deve partecipare la Segreteria che ha sollevato il problema. La struttura di categoria, o dello SPI, interessata, o superiore, può richiedere all'istanza confederale superiore di riferimento un riesame della decisione assunta, in prima istanza, per un pronunciamento definitivo.

4.3.2. Analogamente, se il conflitto riguardasse il potere negoziale di una struttura confederale, la procedura può essere attivata dalla/e struttura/e superiore/i, oppure da strutture di categoria o dallo SPI di pari livello o di livello superiore.

Titolo IV

Ricorsi

4.4. Nel caso la struttura interessata non rispettasse le decisioni assunte dagli organismi dirigenti competenti, il Centro regolatore di riferimento avvia la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

DELIBERA 5

RESPONSABILITA' DEI DIRIGENTI

Titolo I **Principi**

5.1. I dirigenti sono responsabili rispetto al mandato conferito loro dal Congresso e/o, di volta in volta, dai lavoratori, dagli iscritti, dagli organismi dirigenti ed esecutivi.

5.1.1. La responsabilità dei dirigenti si esplica anche attraverso il vincolo che le trattative si svolgano per l'intera CGIL su un'unica piattaforma, quella definita dal mandato, e che la proclamazione e l'effettuazione degli scioperi – la cui indizione è di esclusiva pertinenza degli organismi dirigenti o esecutivi – impegnino l'intera organizzazione.

5.1.2. I vincoli di responsabilità dei dirigenti, in presenza di consultazioni unitarie, sono regolati dalle intese fra le strutture unitarie di riferimento.

5.1.3. Resta fermo quanto previsto agli artt. 5 e 7 dello Statuto in tema di responsabilità e incompatibilità.

Titolo II **Sfiducia ad un componente la Segreteria**

5.2. In caso di responsabilità individuale – riferita cioè all'incarico di lavoro specifico attribuito ad un componente della Segreteria – fermo restando quanto già previsto all'art. 17 dello Statuto, qualora il Segretario generale o la maggioranza della Segreteria ritenessero un'eventuale violazione di mandato, incompatibile con la permanenza nella Segreteria stessa, ciò prefigura una mozione di sfiducia da discutere e votare, con le stesse modalità di cui alla Delibera n. 8, alla prima riunione del Comitato direttivo interessato, da convocarsi non oltre il ventesimo giorno dalla presentazione, alla Presidenza del Comitato direttivo, della mozione stessa.

Titolo III **Responsabilità del Segretario generale, dell'intera segreteria o della sua maggioranza**

5.3. Nel caso la maggioranza del Comitato direttivo interessato ritenesse che il non rispetto del mandato investa la responsabilità del Segretario generale, dell'intera Segreteria o della sua maggioranza – ferme restando le decisioni individuali conseguenti a questo atto politico – può assumere immediatamente le decisioni conseguenti, attraverso un voto espresso con le maggioranze di cui al punto 8.2., oppure ritenere necessaria l'apertura di una fase di chiarimento politico più generale.

La fase di chiarimento deve concludersi non oltre i trenta giorni successivi alla seduta dell'organismo dirigente e può prevedere un coinvolgimento più ampio di organismi dirigenti di strutture, individuati dal Comitato direttivo stesso. Al termine devono essere assunte le decisioni conseguenti, attraverso un voto espresso a maggioranza.

In entrambi i casi, le decisioni possono comprendere anche la mozione di sfiducia.

5.3.1. Nel caso che 1/3 dei componenti del Comitato direttivo interessato ritenesse che il non rispetto del mandato investa la responsabilità del Segretario generale, della Segreteria o della sua

maggioranza, si può prefigurare la possibilità, oltreché di attivare le procedure previste ai punti 3.3.1. e 3.3.4. della Delibera statutaria n. 3, di presentare una mozione di sfiducia da discutere e votare con le stesse modalità di cui alla Delibera n. 8 entro venti giorni dalla presentazione della mozione stessa alla Presidenza del Comitato direttivo interessato.

Titolo IV

Responsabilità di un Comitato direttivo

5.4. Nel caso organismi dirigenti – individuati con le modalità previste dal punto 3.3.1 della Delibera regolamentare n. 3 e rappresentativi di 1/3 degli iscritti - attraverso un voto a maggioranza dei 2/3, ritenessero che un Comitato direttivo abbia violato il mandato, si prefigura – attraverso un'apposita mozione – l'attivazione della consultazione straordinaria prevista al punto sopra riportato.

Titolo V

Ricorsi

5.5. Organo competente, nel caso di ricorso relativamente ai paragrafi 5.1.1 e 5.1.2, è il Comitato di garanzia di riferimento.

DELIBERA 6

ELEZIONE DEI SEGRETARI GENERALI E DELLE SEGRETERIE

Titolo I

Centri regolatori, organi dirigenti, discussione, consultazione

6.1. Tutta la fase relativa alla sostituzione di segretari generali deve essere aperta per tempo, prima dell'effettiva scadenza del mandato, allo scopo di favorire un processo partecipato e condiviso.

6.1.1. Per l'elezione dei Segretari generali delle strutture, il Comitato direttivo delle stesse viene convocato alla presenza del/dei Centro/i regolatore/i per una valutazione ed una discussione preventiva sugli indirizzi, i criteri politici e le modalità con le quali procedere all'elezione del Segretario. La discussione viene riassunta in una specifica presa di posizione del Comitato direttivo, sulla base della quale i Centri regolatori valutano se avanzare, in seguito, una propria candidatura, dopo aver verificato l'esistenza di eventuali candidature nello stesso Comitato direttivo sulle quali sia stata esplicitata dai candidati stessi la volontà di sottoporsi al voto e sulle quali si siano registrati consensi.

6.1.2. Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al punto precedente è possibile utilizzare, su iniziativa dei Centri regolatori, la consultazione dei componenti del Comitato direttivo come fase di ascolto che non si sostituisce alla funzione del Comitato direttivo stesso, eventualmente allargandola con le modalità decise dai Centri regolatori.

Titolo II

Candidature

6.2. A conclusione delle procedure di cui al Titolo I, i/il Centri/o regolatori/e ne valutano/a il risultato al fine di presentare formalmente la candidatura per la votazione da parte del Comitato direttivo.

6.2.1. Nel caso di più candidature, in una apposita riunione, il Comitato direttivo ascolta le Dichiarazioni programmatiche dei candidati, se del caso interloquendo sulle dichiarazioni stesse. Il Comitato direttivo decide se iniziare immediatamente la votazione, oppure se riaggiornare la riunione entro pochi giorni.

6.2.2. Analogamente si procede nel caso di una sola candidatura.

6.2.3. Le autocandidature a segretari generali di componenti delle segreterie, ivi compreso il Segretario generale, di strutture diverse da quella per cui si procede, comportano la sospensione dall'incarico ricoperto. In caso di mancata elezione, occorrerà procedere ad una verifica nel Comitato direttivo di provenienza, al fine di una riconferma nella carica precedente. Tale procedura non opera nel caso di candidatura dei/ Centri/o regolatori/e competenti/e.

6.2.4. Le autocandidature di componenti di Segreteria della struttura di riferimento, nel caso di mancata elezione, comportano una verifica nel Comitato direttivo di provenienza al fine di una riconferma nella carica.

Tale procedura non opera nel caso di candidatura ad opera dei/ Centri/o regolatori/e competenti/e.

Titolo III

Elezione del Segretario generale

6.3. La procedura per l'elezione del Segretario generale deve ultimarsi entro i tre mesi successivi alla scadenza del mandato del Segretario generale uscente. Se entro tale termine non si siano create le condizioni per l'elezione del Segretario generale, lo stesso decade automaticamente ed i Centri regolatori interessati o, se direttamente coinvolti, quello confederale nazionale, sono tenuti ad avanzare un'ulteriore proposta, sulla quale attivare, in tempi rapidi, le procedure di cui ai Titoli I e II della presente Delibera.

Se neppure su tale proposta è possibile registrare il consenso necessario, i Centri regolatori interessati sono tenuti a garantire il governo della struttura interessata e possono attivare la procedura prevista dallo Statuto, art. 16, comma VII.

Titolo IV

Elezione della Segreteria

6.4. Per l'elezione dell'insieme della Segreteria, o di suoi singoli componenti, il Comitato direttivo, su proposta del Segretario generale, approva i criteri politici e numerici che debbono presiedere alla composizione della Segreteria.

Il Segretario generale può avanzare una propria proposta che viene sottoposta alla consultazione unitamente, se presenti, ad una o più candidature alternative – che abbia/abbiano ricevuto l'assenso del/della interessato/a – e/o autocandidatura/e.

6.4.1. L'elezione della Segreteria avviene su lista bloccata, senza espressione di preferenze, nel caso, nel corso della consultazione, non siano emerse candidature eccedenti il numero degli eleggibili.

6.4.2. Nel caso fossero emerse candidature in numero superiore a quello definito – purché abbiano raggiunto almeno il 10% dei consensi e sia stata esplicitata dai singoli la volontà di sottoporsi al voto – il Comitato direttivo approva i criteri politici della composizione della Segreteria e procede al/ai ballottaggio/i eventuale/i nel rispetto rigoroso di tali criteri, con particolare riferimento alla norma antidiscriminatoria e al rispetto delle "Aree programmatiche" e/o minoranze congressuali presenti nell'organismo dirigente e che danno vita al patto per il governo unitario.

6.4.3. La procedura per l'elezione della Segreteria deve ultimarsi entro tre mesi dall'elezione del Segretario generale. Se entro tale termine non vi sono le condizioni per l'elezione della Segreteria, i Centri regolatori sono tenuti ad intervenire, ricercando le soluzioni più idonee e possono avviare la procedura prevista dallo Statuto, art. 16, comma VII.

Titolo V

Ricorsi

6.5. In caso di ricorso, ed in relazione al suo contenuto, gli Organi competenti sono il Collegio di verifica di riferimento e/o il Collegio statutario o il Comitato di Garanzia interregionale per gli eventuali profili disciplinari.

DELIBERA 7

REGOLE PER LA SELEZIONE DEI GRUPPI DIRIGENTI

Titolo I

Numero massimo dei mandati

7.1. La selezione dei gruppi dirigenti a livello di Segretari generali o componenti della Segreteria deve consentire anche la pluralità delle esperienze. A tal fine, occorre delimitare il numero di anni di permanenza nella direzione delle strutture, superando ogni logica autarchica ogni qualvolta si determini una proposta di mobilità da parte dell'istanza superiore favorendo, in tal modo, la mobilità fra le strutture e la periodica rotazione degli incarichi dei funzionari.

7.1.1. La permanenza nell'incarico di Segretario generale non può superare i due mandati congressuali o, comunque, gli otto anni.

Non sono ammesse altre proroghe.

7.1.2. La permanenza in una Segreteria non può superare i due mandati e, comunque, gli otto anni. Non sono ammesse proroghe.

I periodi di cui sopra sono superabili, in deroga alla regola generale, esclusivamente nel caso di elezione a Segretario generale di un componente della Segreteria stessa. In ogni caso, tale periodo non può superare ulteriori due mandati o, comunque, ulteriori otto anni.

7.1.3. Nel caso di accorpamento di strutture, o di mutamenti della platea congressuale derivanti da modifiche decise dagli organismi dei Centri regolatori, o istituzionali, che determinano la costituzione di una nuova realtà categoriale o territoriale, con il conseguente scioglimento della struttura preesistente, i tempi di permanenza, di cui ai commi 7.1.1. e 7.1.2. della presente Delibera, possono essere prorogati fino ad un massimo di un mandato congressuale e, comunque, per quattro anni. Analogamente per i dirigenti chiamati in tempi diversi a dirigere contemporaneamente più strutture di dimensioni molto ridotte.

7.1.4. Negli organi, nei servizi e nelle funzioni di rappresentanza costituiti dalla CGIL o di sua emanazione o di suo controllo, nel Sistema Servizi, nei Servizi fiscali (ad esclusione degli Amministratori delegati e di quanti ricoprono incarichi equivalenti, anche se con denominazione diversa), negli Enti ed Istituti collaterali, negli organismi, fondazioni ed associazioni costituite dalla CGIL o dalle Categorie o per le quali la CGIL opera designazioni o con le quali ha specifici protocolli d'intesa, la durata massima del mandato non può superare i due Congressi o, comunque, gli otto anni.

7.1.5. La durata massima del doppio mandato congressuale o degli otto anni è estesa ai direttori provinciali dell'INCA.

Il termine ultimo per l'applicazione di tale previsione, già operativa con l'approvazione dello Statuto, è il 31 dicembre 2013.

Per le strutture INCA, operanti in Camere del Lavoro territoriali con meno di 35.000 iscritti, può essere concessa, su richiesta motivata, una proroga non superiore ai quattro anni da parte del Centro regolatore confederale, sentita la Presidenza nazionale dell'INCA.

7.1.6. Al raggiungimento del 65° anno di età si interrompe qualsiasi incarico di natura elettiva e qualsiasi altro incarico nel Sistema CGIL, purché il collocamento a riposo non sia successivo, ad esclusione di quanti operano nello SPI.

7.1.7. Per favorire il rinnovamento dei gruppi dirigenti e la promozione di più esperienze nel corso dell'attività sindacale, la permanenza in incarichi politici non elettivi con funzioni di rappresentanza

dell'organizzazione (es.: Capodipartimento; Responsabile di ufficio; Referente di aree di lavoro; ecc.) è limitata, di norma, ad un massimo di otto anni.

Come previsto dall'art. 17 dello Statuto, la gestione delle nomine e degli avvicendamenti, ivi compreso il coordinamento dei tempi fra termine del mandato elettivo e termine dell'incarico non elettivo, fa capo alla Segreteria del livello interessato che, in prima applicazione, darà compiuta attuazione alla previsione sopra indicata entro lo svolgimento del XVII Congresso del livello interessato.

7.1.8. Allo scopo di programmare al meglio la costruzione dei gruppi dirigenti ed il loro ricambio è costituita "L'anagrafe nazionale dei gruppi dirigenti confederali, di categoria e del Sistema CGIL". L'anagrafe sarà gestita sulla base di un unico applicativo informatico, definito da CGIL nazionale, mentre i dati necessari saranno inseriti dalle strutture interessate.

Titolo II

Conclusione del rapporto

7.2. Il raggiungimento dell'anzianità contributiva massima prevista comporta la conclusione di qualsivoglia rapporto di dipendenza.

7.2.1. Al raggiungimento del 65° anno di età cessa qualsiasi rapporto con CGIL e con le sue articolazioni, compresi Istituti ed Enti collaterali, strutture con le quali esistono convenzioni o protocolli d'intesa, purché il collocamento a riposo non sia successivo. Analoga previsione si applica per le Associazioni, Fondazioni, Società, anche immobiliari, Cooperative, Istituti, ecc. promossi dalla CGIL o dalle sue categorie.

La cessazione del rapporto si riferisce a quanti svolgono incarichi esecutivi o dirigenziali, nell'apparato politico o tecnico, qualunque sia la funzione ricoperta.

In relazione alle collaborazioni, essa si applica anche nel caso di collaborazione volontaria.

Le previsioni contenute in questo punto non si applicano allo SPI CGIL.

7.2.2. Quanto previsto al punto 7.2.1., trova applicazione dall'approvazione dello Statuto. Le strutture che non avessero dato corso all'applicazione della norma statutaria dovranno completare tale percorso entro il 1° giugno 2011.

Titolo III

Presenza di giovani e migranti negli organismi dirigenti

7.3. Gli organismi dirigenti della CGIL e delle categorie devono rappresentare la complessità dell'organizzazione e dare significato agli obiettivi posti dalle decisioni congressuali.

Pertanto essi, in particolare, devono essere composti prevedendo ordinariamente la presenza di giovani e di migranti.

7.3.1. E' fatto obbligo ai Centri regolatori di programmare percorsi vincolanti nella sostituzione di quanti ricoprono incarichi esecutivi ispirati a favorire il rinnovamento costante dei gruppi dirigenti e a meglio utilizzare le esperienze attuando, conseguentemente, processi formativi e/o percorsi di mobilità anche territoriali.

7.3.2. Allo scopo di favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che, a tutti i livelli dell'organizzazione, garantisca un accesso diffuso dei giovani e degli immigrati, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a ruoli di responsabilità e direzione, sono attuati percorsi formativi obbligatori.

7.3.3. Allo scopo di arrivare a raggiungere l'obiettivo dell'ingresso del 20% di giovani, con meno di 35 anni, negli organismi dirigenti confederali e di categoria (calcolato sul numero iniziale votato dal rispettivo Congresso e con esclusione dei componenti SPI e dei Segretari generali), le strutture procederanno utilizzando le vacanze che si dovessero determinare ovvero mediante ampliamenti programmati degli stessi, allo scopo di raggiungere tale obiettivo entro l'anno 2012. Gli ampliamenti possono non incidere sulle percentuali di cooptazioni massime previste dallo Statuto.

7.3.4. Analogo impegno deve essere realizzato per quanto riguarda i migranti.

7.3.5. Ai Centri regolatori è fatto obbligo di monitorare costantemente l'attuazione di quanto previsto.

Titolo IV

Ricorsi

7.4. In caso di ricorsi, gli organi competenti sono i rispettivi Collegi di verifica o il Collegio statutario nazionale.

Per i profili disciplinari, i Comitati di garanzia interregionali di riferimento.

DELIBERA 8

MODALITA' DI VOTO

Titolo I

Principi

8.1. Le elezioni del Segretario generale e della Segreteria avvengono a scrutinio segreto.

8.1.1. La Presidenza del Comitato direttivo costituisce il seggio elettorale. Nel caso la stessa non sia stata insediata, oppure si sia in presenza del solo Presidente, si procede all'elezione degli scrutatori, rispettivamente nel numero di tre o di due.

Titolo II

Elezione del Segretario generale

8.2. In presenza di un solo candidato all'incarico di Segretario generale, la scheda ne riporterà il nome ed i componenti del Comitato direttivo esprimeranno il loro voto scegliendo fra tre possibilità, indicate nella scheda (SÌ - NO - Astenuto) o votando scheda bianca.

Il candidato risulta eletto se raggiunge il consenso del 50% più uno degli aventi diritto.

Se ciò non avvenisse, ferme restando le scelte individuali del candidato/a, si procede, nei tempi decisi dal Comitato direttivo, ad una nuova votazione.

Il candidato risulta eletto se raggiunge il consenso del 50% più uno dei votanti che, comunque, devono essere la maggioranza dei 2/3 degli aventi diritto.

Se, anche in questo caso, la votazione non raggiungesse il quorum, i Centri regolatori preposti possono riconvocare il Comitato direttivo interessato per riavviare la procedura della consultazione, oppure avviare la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

8.2.1. Nel caso di più candidature, la scheda ne riporterà i nomi ed i componenti del Comitato direttivo esprimeranno il loro voto scegliendo fra i candidati o votando scheda bianca.

Non sono previsti quorum per l'elezione che avviene con metodo proporzionale, fatta salva la partecipazione al voto della maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto.

Se ciò non avvenisse, si procede – ferme restando le scelte individuali dei candidati - nei tempi decisi dal Comitato direttivo, ad una nuova votazione per la quale è prevista la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto.

Se anche in questo caso, non si raggiungesse il quorum dei partecipanti, i Centri regolatori preposti possono riconvocare il Comitato direttivo interessato per riavviare la procedura della consultazione, oppure avviare la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

Titolo III

Elezione della Segreteria

8.3. Per l'elezione della Segreteria, in presenza di lista bloccata, la scheda riporterà i nomi dei candidati ed i componenti del Comitato direttivo voteranno con modalità analoga a quanto previsto al punto 8.2.

Non sono previsti quorum per l'elezione, fatto salvo la partecipazione al voto della maggioranza dei 2/3 degli aventi diritto.

Se ciò non avvenisse, si procede – fermo restando le scelte individuali dei candidati – nei tempi decisi dal Comitato direttivo, ad una seconda votazione, per la quale è prevista la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto.

Se anche in questo caso non si raggiungesse il quorum dei partecipanti, viene riconvocato il Comitato direttivo interessato per riavviare, a cura del Segretario generale e dei Centri regolatori competenti, la procedura della consultazione, oppure si avvia la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

8.3.1. Nel caso vi siano candidature contrapposte, la scheda deve rendere visivamente esplicito a quale candidata/o si contrappone la persona che richiede il ballottaggio, come previsto al punto 6.4.2. della Delibera regolamentare n. 6 ed i componenti del Comitato direttivo voteranno con modalità analoghe a quanto previsto al punto 8.2.1.

Non sono previsti quorum per l'elezione, fatta salva la partecipazione al voto della maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto.

Se ciò non avvenisse, si procede – ferme restando le scelte individuali dei candidati – nei tempi decisi dal Comitato direttivo, ad una nuova votazione, per la quale è prevista la partecipazione della maggioranza degli aventi diritto.

Se anche in questo caso non si raggiungesse il quorum dei partecipanti, viene riconvocato il Comitato direttivo interessato per riavviare, a cura del Segretario generale e dei Centri regolatori competenti, la procedura della consultazione, oppure si avvia la procedura prevista dallo Statuto all'art. 16, comma VII.

Titolo IV

Sostituzioni negli organismi statutari

8.4. Le sostituzioni negli organismi di garanzia statutaria e di giurisdizione disciplinare interna avvengono secondo le modalità previste dallo Statuto.

Le sostituzioni negli organi di controllo amministrativo avvengono a voto palese. Non è previsto quorum, fatta salva la partecipazione della maggioranza qualificata dei 2/3 degli aventi diritto.

Nel caso non si raggiungesse il quorum di partecipazione al voto – ferme restando le scelte individuali dei candidati – il Comitato direttivo viene riconvocato e si procede alla votazione.

Se anche in questo caso non si raggiungesse il quorum di partecipazione, occorre procedere a candidature diverse.

8.4.1. Nel caso si fosse in presenza di un numero di candidature superiori ai posti da ricoprire, si utilizza il voto segreto, secondo la procedura prevista ai punti 8.3.1.

Titolo V

Ricorsi

8.5. Organo competente, nel caso di ricorso, è il Collegio di Verifica di riferimento o il Collegio statutario.

DELIBERA 9

COMITATO DEGLI ISCRITTI E LEGA SPI

Titolo I

Principi

9.1. Il Comitato degli Iscritti e la Lega dei pensionati sono organi elettivi e rappresentano una sede di elaborazione, discussione e verifica delle proposte e delle scelte della CGIL ai diversi livelli di categoria e confederali.

Queste strutture di base dovranno garantire il pluralismo politico e la rappresentanza dei diversi soggetti che compongono la platea degli iscritti.

9.1.1. Il Comitato degli Iscritti e la Lega dei pensionati sono strutture con cui la CGIL organizza la propria rete diffusa per quanto riguarda i servizi ai lavoratori e ai pensionati.

Il Comitato degli Iscritti e la Lega dei pensionati rispondono della propria attività all'assemblea degli iscritti e agli organi dirigenti della categoria, dello SPI e della Confederazione.

Il Comitato degli Iscritti e la Lega dei pensionati hanno diritto ad essere coinvolti e a pronunciarsi su tutti gli aspetti rilevanti dell'iniziativa e dell'elaborazione della categoria, dello SPI e della Confederazione, confrontandosi con gli organismi esecutivi.

9.1.2. Il Comitato degli Iscritti è la struttura di base nei luoghi di lavoro della CGIL, sia confederale che categoriale.

E' la prima istanza nella quale favorire la partecipazione attiva anche dei lavoratori e delle lavoratrici con rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, degli atipici, dei migranti e dei giovani.

Può essere anche territoriale, in rappresentanza delle realtà di lavoro di piccola dimensione e diffusa o di particolari situazioni di categoria (es. leghe braccianti).

9.1.3. La Lega dei pensionati è la struttura di base dello SPI, di cui è istanza congressuale, e della CGIL.

La dimensione territoriale della Lega può essere intercomunale, comunale, distrettuale, circoscrizionale e di quartiere.

Titolo II

Elezione, monitoraggio, incarichi, modalità operative

9.2. Le Segreterie delle categorie, d'intesa con le Camere del Lavoro, hanno la responsabilità di costruire i Comitati degli Iscritti, di stabilirne il Regolamento elettorale, di operare concretamente per la rimozione degli ostacoli che si sono frapposti alla costituzione dei Comitati degli Iscritti.

Le Segreterie che non assolvono a tale compito rispondono del loro operato ai Comitati di garanzia interregionali.

Le CGIL territoriali procederanno a puntuali verifiche circa l'avvenuta costituzione dei Comitati degli Iscritti e circa la loro attività relazionando al Comitato direttivo di riferimento, almeno una volta all'anno, in occasione della presentazione del Bilancio preventivo.

9.2.1. L'attivazione delle procedure per l'elezione del Comitato degli Iscritti può essere richiesta dal 10% degli iscritti di riferimento.

Ciò comporta, una volta esperita la verifica di legittimità ad opera del Collegio di verifica competente, l'attivazione, entro 20 giorni, delle procedure di voto, secondo le modalità stabilite al punto 9.2.2. della presente Delibera.

9.2.2. Le modalità di costruzione e di elezione dei Comitati degli Iscritti e delle Leghe dei pensionati sono definite dalle strutture di categoria territoriali e, per lo SPI, dal Centro regolatore regionale in accordo con lo SPI territoriale di riferimento.

Le modalità delle sostituzioni che si rendessero necessarie durante il periodo del mandato sono anch'esse stabilite dalle strutture di categoria territoriali di riferimento, fermo restando che non possono superare 1/3 dei componenti.

Nel caso di dimissioni di più del 50% dei componenti dell'organismo stesso, si procede alla rielezione dell'intero Comitato degli Iscritti.

9.2.3. Fra le modalità di costruzione del Comitato degli Iscritti può essere previsto che l'Assemblea degli iscritti, nelle realtà con meno di quindici iscritti, a fronte dell'impossibilità di eleggere il Comitato, nomini un "Coordinatore" al quale saranno affidate le responsabilità previste per il Comitato degli Iscritti.

9.2.4. A fronte di particolari esigenze, i Comitati degli Iscritti e/o il Coordinatore degli Iscritti possono essere scelti anche tra i componenti delle RSU/RSA.

9.2.5. Sono componenti di diritto:

- a) al Comitato degli Iscritti: i rappresentanti delle RSU iscritti alla CGIL ;
- b) al Comitato stesso: i componenti dei Comitati direttivi (di categoria e/o di Confederazione) di quel luogo di lavoro e territorio.

9.2.6. Ogni Comitato degli Iscritti e Lega dei pensionati fissa le proprie modalità organizzative, promuovendo la collegialità e la partecipazione.

I Comitati degli Iscritti, in raccordo con le strutture territoriali di riferimento, dovranno nominare un Coordinatore e/o un Coordinamento; per quanto riguarda la Lega, valgono le norme stabilite dallo SPI.

Le Segreterie delle categorie territoriali possono prevedere la costituzione di "Coordinamenti territoriali degli iscritti", cui concorrano i Coordinatori ed i Comitati degli Iscritti per favorire l'incontro di lavoratrici e lavoratori con esperienze professionali e contrattuali diverse per condividere analisi, prospettive, progetti e strategie.

Titolo III Compiti

9.3. Il Comitato degli Iscritti e la Lega dei pensionati:

- a) decidono posizioni, proposte, iniziative della CGIL sulle materie di loro competenza;
- b) sviluppano la propria iniziativa in coerenza con i deliberati congressuali e degli organismi dirigenti confederali, di categoria e dello SPI;
- c) favoriscono la partecipazione degli iscritti alla vita dell'organizzazione;
- d) promuovono il tesseramento e il proselitismo alla CGIL e l'attività del Sistema dei Servizi;
- e) assicurano agli iscritti, ai/lavoratori/lavoratrici, alle pensionate e pensionati l'informazione sull'attività e sull'elaborazione della Confederazione, della categoria e dello SPI;
- f) promuovono la discussione fra iscritti/e sulle proposte della CGIL e convocano l'assemblea degli iscritti in relazione alla situazione sindacale.

9.3.1. I Comitati degli Iscritti e le Leghe dei pensionati hanno diritto a promuovere iniziative, anche pubbliche, concordandone le modalità con le strutture della CGIL di categoria, dello SPI e/o confederali.

Titolo IV

Comitati, Leghe e strutture unitarie

9.4. La Lega dei pensionati è impegnata nella promozione di attività unitarie dei pensionati.

La Lega rappresenta l'istanza negoziale di base.

Le Leghe SPI, nel territorio, nei piccoli comuni e nei quartieri delle città, sono punto di riferimento sia per il coinvolgimento di pensionati e pensionate nella negoziazione sociale, sia per determinare un rapporto stretto fra attivi, cittadini e pensionati sul territorio e per accrescere la rappresentanza e rappresentatività sociale della CGIL.

9.4.1. I Comitati degli Iscritti, nei luoghi di lavoro o nel territorio ove sia costituita una rappresentanza sindacale unitaria elettiva, non sono titolari di poteri contrattuali e non costituiscono pertanto struttura parallela, sostitutiva o sovradeterminata alle RSU.

9.4.2. Il Comitato degli Iscritti, in assenza di elezioni primarie, se previste dai Regolamenti elettorali, ha il diritto di proposta, all'assemblea degli iscritti, per le candidature CGIL nelle liste dei candidati per le RSU, scelte anche tra i non iscritti, e per gli RLS.

Non esiste incompatibilità alcuna tra componenti RSU e Comitato degli Iscritti.

Titolo V

Assemblea territoriale di categoria o confederale

9.5. Al fine di rendere pienamente partecipi alla vita della Confederazione i Comitati degli Iscritti e le Leghe dei pensionati e di coordinare ed integrare le rispettive politiche, si istituisce, con i poteri decisi dai Comitati direttivi confederali di riferimento, l' "Assemblea territoriale di categoria e confederale", di tali strutture di base, o dei loro rappresentanti, con modalità stabilite territorialmente e nel rispetto della norma antidiscriminatoria.

Tale Assemblea viene convocata per informare e discutere sulle decisioni più rilevanti assunte dagli organismi dirigenti, in particolare da quelli nazionali.

Titolo VI

Ricorsi

9.6. Organo competente, nel caso di ricorso, relativamente ai commi 9.2. e 9.2.1, è il Comitato di garanzia di riferimento.

9.6.1. Organo competente, in caso di ricorso, relativamente al punto 9.4.1, è il Collegio di verifica di riferimento.

DELIBERA 10

REGOLE DI GESTIONE DEGLI UFFICI VERTENZE E LEGALE

Titolo I

Principi, ambito di applicazione, servizi agli iscritti e alle iscritte

10.1. La presente Delibera regolamentare si applica in tutte le strutture della CGIL che svolgono attività vertenziali della tutela individuale, denominate Uffici Vertenze e Legale (UVL), siano esse confederali o categoriali.

10.1.1. La CGIL assiste i propri iscritti nelle vertenze con i rispettivi datori di lavoro per la corretta applicazione delle leggi e dei contratti collettivi di lavoro.

10.1.2. I lavoratori che intendono promuovere un contenzioso tramite gli Uffici Vertenze dovranno essere iscritti alla CGIL per tutta la durata della vertenza.

10.1.3. Nei confronti degli iscritti l'attività di consulenza e controllo del rapporto di lavoro, ivi compreso il TFR, e l'attività di verifica della corretta applicazione delle leggi e dei contratti sono gratuite.

10.1.4. Nel caso in cui la vertenza, o la causa, tratti una questione di principio che interessa l'intero sindacato, oppure l'intera categoria di appartenenza dell'iscritta/o, il sindacato si assume gli eventuali oneri e non verrà chiesto nulla all'iscritta/o.

10.1.5. Nell'ipotesi di sanzioni disciplinari impugnate davanti al Collegio di Conciliazione e Arbitrato, di cui all'art. 7 della Legge 300/70, il patrocinio sindacale dell'iscritta/o sarà gratuito, salvo eventuali spese relative all'arbitrato che saranno a carico dell'iscritta/o, così come riportato nel documento allegato "*Condizioni di reciproco rapporto*" che dovrà essere rilasciato all'iscritta/o.

10.1.6. Nel caso in cui la vertenza richieda spese eccezionali documentate e rivesta particolare complessità, all'apertura della vertenza, escluse quelle per opposizione in materia disciplinare, l'Ufficio potrà chiedere all'iscritta/o un fondo spese. Le eventuali somme anticipate dall'iscritta/o saranno detratte alla conclusione della vertenza dal corrispettivo previsto al successivo punto 10.1.7.

10.1.7. A livello regionale, in accordo con le CdLT, CdLM, le Federazioni di categoria e nel rispetto del D.Lgs 460/97, art. 5, comma III, verrà determinato il contributo da richiedere all'iscritta/o.

In tale ambito si potrà definire sia una quota fissa che in percentuale della cifra netta che l'iscritta/o recupererà, della quale la/o stessa/o sarà messa a conoscenza preventivamente.

10.1.8. L'Ufficio Vertenze, ai fini di una corretta applicazione del punto precedente, dovrà predisporre una scheda di lavorazione della pratica la quale dovrà riportare l'iter e i tempi di lavorazione della stessa.

10.1.9. L'Ufficio Vertenze è tenuto a rilasciare regolare ricevuta circa l'avvenuto pagamento e copia della stessa dovrà essere inserita nel fascicolo.

Titolo II

Rapporti fra strutture

10.2. Gli Uffici Vertenze confederali, nel trattare le vertenze, dovranno tenere conto dell'orientamento della Federazione di categoria che fornirà la più ampia assistenza e le informazioni necessarie.

Nel caso di interpretazioni difformi tra UVL e Federazioni di categoria, la questione sarà discussa nell'ambito della Segreteria confederale con i soggetti interessati, ferma restando la titolarità delle categorie firmatarie i CCNL.

10.2.1. Le Federazioni di categoria sono tenute a fornire adeguata informazione e/o formazione riguardante l'esito dei rinnovi dei CCNL e dei contratti di II livello.

10.2.2. In occasione della definizione delle ipotesi contrattuali, a tutti i livelli, gli UVL sono tenuti a fornire alle Federazioni di categoria le necessarie informazioni relative agli esiti delle attività vertenziali, attraverso un elaborato.

Inoltre l'UVL dovrà informare sullo stato delle singole vertenze le articolazioni delle Federazioni di categoria competenti.

10.2.3. In relazione a vertenze collettive, che coinvolgono una pluralità di iscritti in analoga posizione per uno stesso principio di diritto, ovvero e comunque quando si tratta di vertenza di principio, in quanto previamente indicata come tale dalla CGIL o ritenuta tale dal medesimo Ufficio Vertenze, di concerto con la categoria interessata, questi ne dà tempestiva informazione ai competenti Dipartimenti e alla Consulta giuridica della CGIL Nazionale.

L'informativa è dovuta, altresì, per le cause demandate a giurisdizioni superiori (Corte Costituzionale, Corte di Cassazione, Consiglio di Stato, Corte dei Conti) ovvero innanzi a Corti ed organismi europei ed internazionali.

Titolo III

Informatizzazione, formazione sindacale, varie

10.3. Gli UVL si dotano del programma "Live link" per la gestione omogenea, sul territorio nazionale, delle pratiche acquisite, per lo sviluppo dei relativi conteggi, per la relativa statistica di analisi della vertenzialità prodotta.

10.3.1. L'Ufficio Vertenze dovrà rapportarsi sistematicamente con le Federazioni di categoria e con la Consulta giuridica confederale per un'analisi statistica della vertenzialità prodotta elaborata dal programma di cui al punto precedente.

10.3.2. Il sistema degli UVL si deve dotare di strumenti permanenti ed adeguati di formazione sindacale a livello regionale e/o camerale sia per la formazione dei nuovi operatori sia per la formazione continua degli operatori in relazione alle novità giuridiche, normative, contrattuali e in relazione alle implementazioni del sistema informatico. Nei corsi di formazione di base per nuovi operatori si deve prevedere sempre un modulo relativo all'identità CGIL.

10.3.3. Nei casi previsti nell'allegato 1 "*Condizioni di reciproco rapporto*", che dovrà essere rilasciato all'iscritta/o, la regolazione delle spettanze, in favore dell'avvocato convenzionato, avverrà alla presenza del responsabile dell'UVL.

10.3.4. In caso di conciliazione di controversie, aventi ad oggetto periodi di lavoro non regolarizzati, il funzionario che segue la vertenza non può introdurre, nel relativo verbale, clausole che possano compromettere l'eventuale successiva denuncia, da parte dell'iscritta/o interessato/a, per il recupero di provvidenze assistenziali, previdenziali, assicurative, ecc.

Titolo IV

Regolazione dei rapporti tra UVL e Legali

10.4. I segretari delle Camere del Lavoro e i segretari di Categoria, nonché i responsabili degli Uffici Vertenze, sono direttamente impegnati a garantire la massima trasparenza dei rapporti tra avvocati, da un lato, e lavoratori, dall'altro.

In particolare, cureranno che gli avvocati si attengano ai seguenti obblighi:

- a) informare costantemente l'iscritta/o sull'andamento della causa che la/lo riguarda, assicurandosi che abbia compreso la situazione di diritto sostanziale ed i meccanismi processuali, in modo da avere una consapevole partecipazione dell'iscritta/o stessa/o alla vicenda giudiziaria;
- b) seguire l'intero procedimento, salva la facoltà di rinunciare al mandato in caso di dissenso con l'iscritta/o sul merito della causa, previo accordo con il responsabile dell'Ufficio Vertenze;
- c) presentare il ricorso introduttivo del giudizio al più presto garantendo il rapido decorso della causa. Nel caso di licenziamenti individuali, gli stessi avranno precedenza su ogni altro procedimento;
- d) in caso di conciliazione di controversie, aventi ad oggetto periodi di lavoro non regolarizzati, il legale si impegna a non introdurre, nel relativo verbale, clausole che possano compromettere l'eventuale successiva denuncia, da parte dell'iscritta/o, per il recupero di provvidenze assistenziali, previdenziali, assicurative, ecc.

10.4.1. I responsabili degli Uffici Vertenze devono garantire che, sotto il profilo economico, i rapporti fra l'iscritta/o e il legale si svolgano secondo le modalità di seguito elencate:

- 1) al termine dei diversi gradi di giudizio, se l'esito della causa è in tutto o in parte positivo e la sentenza condanna la controparte alla rifusione di spese e onorari, l'avvocato non chiede altro all'iscritta/o e si accolla il rischio dell'insolvenza del datore di lavoro per quel che riguarda gli onorari liquidati in sentenza, purché l'iscrizione risulti alla CGIL al momento della definizione della lite;
- 2) se il risultato, in tutto o in parte positivo, è raggiunto mediante transazione, nulla è dovuto dall'iscritta/o al legale di parte sindacale. Le eventuali spese legali dovranno essere richieste alla controparte. I termini dell'accordo transattivo dovranno essere comunicati e discussi con l'UVL e l'iscritta/o;
- 3) in caso di transazione giudiziale ed extra giudiziale con la presenza del legale, il verbale di transazione dovrà contenere le cifre distinte tra onorari e cifra di spettanza all'iscritta/o;
- 4) se l'esito della causa è negativo, l'avvocato rinuncia a chiedere all'iscritta/o il pagamento degli onorari di causa, salvo:
 - a) che l'esito negativo sia stato determinato dal comportamento scorretto tenuto durante la causa dall'iscritta/o stessa/o;
 - b) il caso in cui, nonostante l'iscritta/o sia stata/o preventivamente informata/o e documentata/o del probabile esito negativo della causa o della probabile temerarietà della stessa, questi (l'iscritta/o) abbia comunque deciso di proseguire nella lite;
 - c) in caso di azioni aventi valore di principio, gli eventuali costi sono a carico della struttura sindacale;
 - d) nei casi sopra riportati l'avvocato può chiedere all'iscritta/o, previo consenso e accordo con il responsabile dell'Ufficio Vertenze, il rimborso delle spese documentate ed onorari di causa;
 - e) per vertenze collettive, coinvolgenti una pluralità di iscritti in analogia posizione per uno stesso principio di diritto, dovranno essere richieste al legale, da parte della struttura sindacale, modalità per contenere i compensi;

- f) per il giudizio nei gradi superiori si applicano le stesse regole stabilite per il giudizio di primo grado. Il legale deve comunicare, comunque, al responsabile dell'Ufficio Vertenze e all'iscritta/o l'iniziativa di proseguire nei giudizi superiori;
- g) in caso di riforma nei gradi superiori di sentenze favorevoli all'iscritta/o, con condanna alla restituzione delle spese e onorari pagati dal datore di lavoro in esecuzione delle sentenze di grado inferiore, la restituzione è a carico dell'iscritta/o anche se la/o stessa/o risultasse non più iscritta/o alla CGIL al momento della riforma nei gradi superiori. Nulla è dovuto all'avvocato di parte sindacale;
- h) nelle cause di principio richieste espressamente dall'organizzazione sindacale, ove ci sia la condanna alle spese, le somme dovute saranno a totale carico dell'organizzazione sindacale. In questo caso, quando vi siano spese rilevanti documentate di natura fiscale, o comunque relative ad adempimenti concernenti l'apertura della controversia, il legale potrà, in via di eccezione, ottenere un'anticipazione di dette spese;
- i) nei casi diversi da quelli descritti al punto precedente, riguardanti sentenze negative con condanna alle spese di controparte, le spese di controparte sono a totale carico dell'iscritta/o.

10.4.2. E' fatto obbligo al legale di rimettere, presso l'Ufficio Vertenze di competenza, tutto quanto relativo alla vertenza e cioè:

- a) ricorso, sentenza e fascicolo;
- b) accordo giudiziale o extra giudiziale.

Il legale, inoltre, è tenuto a comunicare alla struttura sindacale l'eventuale fallimento della controparte dal momento che ne viene formalmente a conoscenza.

Titolo V

Procedure amministrative, penali ed esecutive

10.5. All'inizio del procedimento davanti al Tribunale Amministrativo Regionale, l'avvocato può chiedere all'iscritta/o, in accordo con il responsabile UVL, un fondo spese documentate variabile in relazione alla complessità della causa, oltre agli oneri fiscali.

Al termine di ciascun grado di giudizio davanti all'autorità giudiziaria amministrativa, in caso di esito positivo del procedimento, se la sentenza compensa le spese tra le parti, l'eventuale compenso per l'avvocato deve essere concordato tra il legale e l'UVL.

In caso di ricorso al Consiglio di Stato, o altra Corte Amministrativa Superiore, il compenso all'avvocato verrà determinato di comune accordo con il sindacato.

Per gli atti stragiudiziali nei confronti della Pubblica Amministrazione, l'avvocato può chiedere all'iscritta/o un compenso variabile, a seconda della complessità dell'atto, oltre gli oneri fiscali documentati, e comunque previo accordo con l'UVL.

10.5.1. Nel caso di vertenze collettive, il fondo spese viene determinato di comune accordo tra l'avvocato, l'UVL e la categoria interessata, in misura inversamente proporzionale al numero dei lavoratori.

10.5.2. Nei processi penali, le spese legali sono di norma a carico dell'iscritta/o. L'eventuale fondo spese e gli onorari saranno determinati sulla base dei minimi delle tariffe professionali. Nel caso in cui l'imputazione si ricolleggi ad attività sindacale svolta dall'iscritta/o, le spese legali saranno sostenute dal sindacato. In quest'ultimo caso, come in occasione della costituzione di parte civile del

sindacato in un procedimento penale, l'ammontare delle spese legali, così come l'ammontare dell'eventuale fondo spese, dovranno essere calcolate sulla base dei minimi della tariffa professionale.

I singoli casi di procedura penale dovranno, comunque, di volta in volta essere valutati dalle strutture di categoria, qualora la procedura di cui sopra coinvolga persone o attività della categoria, dalle strutture confederali, qualora la procedura penale interessi persone o attività confederali. In entrambi i casi dovranno essere coinvolti gli Uffici legali, al fine di assumere le decisioni opportune.

10.5.3. All'inizio delle procedure esecutive, l'avvocato potrà chiedere all'iscritta/o le sole spese di procedura. Le eventuali somme anticipate dall'iscritta/o saranno detratte alla conclusione della vertenza dal corrispettivo nel caso di liquidazione delle spese per esecuzione andate a buon fine.

10.5.4. L'Ufficio Vertenze si avvarrà dell'ausilio dei vari legali accreditati per le procedure concorsuali e fallimentari. Qualora si ritenesse indispensabile l'assistenza legale, le spese di giustizia nei casi in cui non potranno essere recuperate dalla procedura, saranno regolate dall'ufficio ripartendo il corrispettivo pagato dall'iscritta/o in proporzione alla somma netta recuperata.

Titolo VI

Sanzioni

10.6. Il sistema sanzionatorio, in caso di violazione della presente Delibera regolamentare, è quello previsto dall'art. 26 dello Statuto e le violazioni sono di natura disciplinare.

Titolo VII

Disposizioni finali

10.7. Le strutture confederali e di categoria sono tenute alla completa applicazione della presente Delibera e degli allegati in essa contenuti.

La Delibera può essere modificata con le maggioranze previste dall'art.6 dello Statuto.

Gli allegati – che sono parte integrante della Delibera – possono essere modificati dalla Segreteria nazionale della CGIL ogni qual volta ciò si renda necessario.

Allegati

- 1) Condizioni di reciproco rapporto**
- 2) Mandato e Privacy**
- 3) Convenzione legale**

DELIBERA 11

FONDI INTERPROFESSIONALI

Titolo I

Principi

11.1. La CGIL considera la formazione continua uno strumento indispensabile per promuovere e tutelare la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro occupabilità ed è impegnata, con tutte le sue strutture, affinché, nella contrattazione collettiva a tutti i livelli, il ruolo della formazione sia maggiormente presente e più collegato ai percorsi di carriera, all'organizzazione del lavoro e all'evoluzioni delle retribuzioni.

La CGIL ribadisce altresì che le risorse per la formazione continua sono di pertinenza dei lavoratori e delle lavoratrici e che vanno quindi utilizzate non in maniera sostitutiva di obblighi formativi previsti per legge a carico delle imprese.

Per la CGIL la formazione deve rappresentare un punto chiave del II livello di contrattazione allo scopo di saldare sviluppo delle imprese e sapere dei lavoratori e delle lavoratrici.

In relazione a quanto affermato nei commi precedenti, i Fondi interprofessionali svolgono un ruolo fondamentale e perciò la trasparenza, la qualità, l'efficienza e l'efficacia della loro attività rappresentano gli obiettivi dell'impegno di lavoro della CGIL nei Fondi stessi.

La CGIL ritiene indispensabile costruire un rapporto fra attività dei Fondi e luoghi di lavoro imperniato sul valore pattizio e contrattuale dei processi decisionali. In tal senso il ruolo degli accordi fra le RSU e tutte le parti sociali va esplicitato e rafforzato in tutti gli "avvisi" dei Fondi.

La CGIL, in tutte le sue articolazioni, è impegnata ad operare affinché la formazione continua, al pari dell'istruzione, dell'educazione degli adulti e della ricerca, costituisca una leva fondamentale delle politiche di sviluppo, sia a livello nazionale che territoriale, stimolando le regioni a costruire, in accordo con le parti sociali, politiche integrate in grado di ottimizzare l'efficacia delle differenti risorse.

11.1.1. La CGIL afferma il ruolo prioritario delle Parti sociali e, nell'ambito dei Fondi interprofessionali, di CGIL, CISL e UIL, nell'individuazione degli indirizzi e delle priorità politiche dei Fondi, anche attraverso la costituzione di strutture formali, i Comitati di Indirizzo, da prevedere nei relativi Statuti. Tali strutture possono contribuire a far sì che i Consigli di Amministrazione dei Fondi siano sempre più autonomi nelle scelte gestionali. La CGIL ritiene necessario rafforzare la gestione collegiale dei Fondi, anche attraverso la costituzione, da prevedere nei Regolamenti, di Comitati di Direzione costituiti dal direttore e dai responsabili delle principali aree di lavoro evitando, in ogni caso, costose duplicazioni di figure.

11.1.2. I designati, a qualsiasi titolo dalla CGIL nei Fondi, sono tenuti ad operare, nell'ambito della loro attività, nel rispetto dei principi e degli indirizzi contenuti nel presente Regolamento. Sono tenuti, altresì, in quanto rappresentanti della CGIL nei Fondi, ad informare costantemente le Segreterie designanti su tutta l'attività e le decisioni dei Fondi e devono sottoporre alle stesse, prima di assumere decisioni, in particolare quelle tematiche destinate ad incidere in maniera rilevante sulla gestione dei Fondi e sulle politiche formative. L'informazione ed il confronto con le strutture designanti sono condizione essenziale per evitare che si verifichino scostamenti ed anomalie rispetto ai principi, alle norme giuridiche e legislative che regolano l'attività dei Consigli di Amministrazione e delle Assemblee dei Fondi interprofessionali.

Titolo II

Procedure nelle designazioni, responsabilità confederali e di categoria

11.2. Le designazione negli organi dei Fondi competono alla Segreteria della CGIL, ai vari livelli, d'intesa con le strutture interessate.

Ogni proposta di designazione da parte delle strutture deve essere corredata dal relativo curriculum.

La Segreteria nazionale cura l'anagrafe delle presenze dell'organizzazione nei Fondi ed il coordinamento dell'attività dei Fondi Interprofessionali presenti nel territorio e a livello nazionale.

11.2.1. E' costituito il "Coordinamento Nazionale delle presenze della CGIL nei Fondi".

I componenti del Coordinamento sono designati dalla CGIL nazionale, dalle categorie nazionali, dalle Confederazioni regionali, da NIDIL nazionale.

I soggetti che designano procedono anche alle relative sostituzioni.

Esso è il luogo del coordinamento delle presenze, dell'elaborazione e della direzione delle politiche nei Fondi per la formazione continua. Organizza, in collaborazione con l'ISF, corsi di formazione obbligatoria e ricorrente per quanti hanno incarichi, di qualunque natura, su indicazione della CGIL presso i Fondi.

La Segreteria della CGIL nomina il/la Coordinatore/trice che, oltre a presiedere il Coordinamento, cura l'organizzazione dell'attività di costituzione dei Fondi, la cui titolarità è in capo alla Segreteria, l'ordinaria attività dei Fondi stessi e l'attività della Consulta nazionale delle presenze della CGIL nei Fondi.

Del Coordinamento fanno parte, oltre ai Dipartimenti interessati a vario titolo all'attività dei Fondi, anche il Dipartimento Organizzazione della CGIL.

Analogamente si procede per le realtà regionali confederali.

Coordinamento e Coordinatore rimangono in carica per quattro anni.

11.2.2. E' costituita la "Consulta nazionale delle presenze della CGIL nei Fondi Interprofessionali" composta dai componenti degli organi e delle strutture dei Fondi.

11.2.3. Il Comitato Direttivo è convocato, di norma una volta all'anno, per discutere il rapporto sull'attività dei Fondi dopo l'approvazione dei relativi bilanci, con la presenza dei compagni e delle compagne interessate. Tale sessione affronterà inoltre gli indirizzi programmatici relativi alla attività contrattuale e alla attività dei fondi stessi.

Titolo III

Caratteristiche dei/le nominati/e dalla CGIL, responsabilità, obblighi, incompatibilità

11.3. La permanenza negli organi dei Fondi non può superare le due designazioni.

Nelle designazioni si attueranno le prescrizioni statutarie in relazione alle incompatibilità, alla norma antidiscriminatoria e al pluralismo programmatico, fermi restando i requisiti di professionalità richiesti per garantire la qualità della presenza della CGIL.

Le strutture designanti si atterranno, inoltre, ai seguenti criteri:

- a) la non cumulabilità di cariche in più Fondi;
- b) la non cumulabilità della carica di componente il Consiglio di Amministrazione con quella di componente i Comitati di valutazione dei piani formativi;

- c) l'incompatibilità della carica di componente il Consiglio di Amministrazione, o dei Comitati di valutazione dei piani, con quella di dirigente o dipendente di Enti di formazione;
- d) l'incompatibilità tra la carica di componente i Comitati di valutazione e le cariche esecutive dell'organizzazione.

In via transitoria, previo confronto con la CGIL nazionale, ferme restando le prescrizioni statutarie, le strutture possono adeguare ai criteri contenuti nel precedente capoverso le modalità di designazione, ove necessario, con la scadenza delle cariche in essere e, comunque, nel termine massimo di tre anni dall'entrata in vigore del presente Regolamento.

11.3.1. Ferme rimanendo le norme previste dal Regolamento dei dipendenti della CGIL, i compensi per l'attività dei lavoratori attivi, in qualità di amministratori dei Fondi, vengono contabilizzati come voce distinta nei bilanci dei Centri Regolatori.

Quota parte delle entrate, definita specificatamente, dovrà essere destinata al finanziamento della formazione per gli amministratori, nonché alle attività di funzionamento del Coordinamento e della Consulta costituiti ai vari livelli e per il supporto alle specifiche attività.

Titolo IV

Obiettivi di quanti operano nei Fondi

11.4. L'attività di quanti, designati dalla CGIL, operano nei Fondi interprofessionali deve essere orientata a:

- 1) individuare da parte dei Fondi modalità di riconoscimento e accrescimento delle competenze dei lavoratori, sperimentando criteri di indiscussa qualità per l'accreditamento delle strutture formative;
- 2) operare per l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa, in modo da stimolare una maggiore valorizzazione del lavoro e della formazione dei lavoratori;
- 3) incentivare nei Fondi una logica solidaristica anche operando per elevare i livelli di partecipazione delle imprese e dei lavoratori del mezzogiorno e delle regioni meno coinvolte;
- 4) favorire piani formativi, extra previsioni obbligatorie di legge, in tema di salute e sicurezza, estendendone l'utilizzo e migliorandone le finalità, anche sperimentando la presenza di specifici moduli di informazione sui rischi da lavoro e sui diritti contrattuali in tutti i piani formativi;
- 5) utilizzare competenze adeguate per la valutazione dei piani formativi, compresa la possibilità di affidare la valutazione ad agenzie di comprovata esperienza;
- 6) definire regole che consentano un ricambio dopo due mandati delle tipologie contrattuali apicali (Direttori e responsabili di area) dei Fondi;
- 7) operare affinché, nel caso in cui si renda necessario prevedere un'articolazione regionale di un Fondo, per favorire un sostegno effettivo all'azione formativa, ad essa siano attribuiti ruoli e prerogative tali da evitare pure e semplici moltiplicazioni delle competenze dei Fondi nazionali e dei relativi costi.

Titolo V

Sanzioni

11.5. In caso di violazione della presente Delibera regolamentare, si applica l'art. 26 dello Statuto e le violazioni sono di natura disciplinare.

Titolo VI

Rinvio

11.6. Con una specifica Delibera, in attuazione dell'art. 6 dello Statuto, saranno disciplinati i diversi aspetti relativi agli Enti bilaterali e ai Fondi sanitari integrativi contrattuali.