



# **CONF. A. I. L.**

## **Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro**

# **C O D I C E E T I C O**

Approvato dal Congresso Confederale CONF.A.I.L. del 14-15 ottobre 2021

### **CAPITOLO I**

#### *Premessa*

#### *ART. 1 - Finalità*

Il Codice Etico, previsto dallo Statuto ed approvato dal Congresso della Confail, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto, esprime i doveri e le responsabilità etiche nello svolgimento delle attività assunte da tutti e tutte coloro che rappresentano e/o a qualsiasi titolo collaborano con la CONF.A.I.L., così come indicato e stabilito al successivo art. 2.

La CONF.A.I.L. con tutte le sue strutture, cui si applica questo Codice, ha una grande ed evidente responsabilità verso la collettività per i valori costitutivi e per il ruolo di rappresentanza generale di interessi cui è richiamata.

I comportamenti degli iscritti alla CONF.A.I.L. dovranno, quindi, essere conformati a tale responsabilità, costituendo esempio e corollario necessario all'immagine dell'Organizzazione.

#### *ART. 2 – Ambito di applicazione*

Questo Codice si applica a tutti i componenti degli Organismi della CONF.A.I.L. di ogni ordine e grado; a tutti coloro che collaborano stabilmente o saltuariamente con la CONF.A.I.L. a qualsiasi livello ed in qualsiasi Struttura, siano essi dipendenti, distaccati, collaboratori, volontari.

Il Codice si applica anche ad Amministratori e Dipendenti delle Società, Enti, Associazioni promossi o partecipati dalla CONF.A.I.L. o da sue Strutture.

#### *Art. 3 – Rispetto del Codice Etico*

Le norme del presente codice sono inderogabili e le violazioni da parte di coloro ai quali esse si applicano, sono sanzionate con le modalità previste per le violazioni disciplinari dello Statuto della CONF.A.I.L.

### **CAPITOLO II**

## ***Diritti e doveri personali***

### *Art. 4 – Principio di responsabilità*

Tutti coloro che sono assoggettati a questo Codice hanno la responsabilità di improntare i propri comportamenti ai valori e principi definiti dallo Statuto della CONFAIL e dal presente Codice.

Gli iscritti alla CONFAIL devono trovare in essi un esempio ed un riferimento etico a sostegno della scelta di aderire alla CONFAIL.

### *Art. 5 – Integrità e prevenzione della corruzione*

L'ambito applicativo del presente Codice si informa a valori di assoluta integrità morale nello svolgimento dei propri compiti e funzioni.

Sono tenuti, altresì, a segnalare agli organi sindacali preposti eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza, fermi i casi in cui vige anche l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

### *Art. 6 - Doveri di rendere conto*

Tutti coloro ai quali si applica il presente Codice sono tenuti ad improntare le proprie scelte ed attività ai principi di chiarezza, correttezza e trasparenza, in modo da essere sempre in grado di rendere conto del proprio operato al gruppo dirigente.

### *Art. 7 – Gestione del tempo*

Il tempo è una risorsa preziosa per l'attività della CONF.A.I.L., per la qualità e quantità del lavoro sindacale svolto e da svolgere, per la qualità della vita di ciascuno e ciascuna. Pertanto, deve essere posta particolare attenzione ad un uso appropriato del tempo.

La conciliazione del tempo di lavoro con il tempo di vita è un obiettivo fondamentale dell'Organizzazione e di tutti coloro che vi operano, secondo un criterio di proporzionalità tra risorse e bisogni.

La CONFAIL dovrà trovare forme di conciliazione tra le attività sindacali ed il tempo di lavoro anche necessario alla partecipazione a momenti di formazione o aggiornamento.

### *Art. 8 – Doveri di riservatezza*

Tutti coloro a cui si applica questo Codice hanno l'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 per la CONFAIL o per i suoi

componenti.

*Art. 9 – Molestie sessuali, mobbing e stalking*

La CONFAL rifiuta e contrasta le molestie di natura sessuale, quelle morali, l'omofobia e qualsivoglia attività di mobbing o stalking, perché lesive della dignità umana, nonché atti di inequivocabile discriminazione.

Rifiuta e contrasta ogni comportamento dalle connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie, assicurando piena protezione e tutela delle vittime.

Coopera per l'adozione di misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e promuove la cultura del rispetto della persona. Fatti salvi i doveri di denuncia all'Autorità giudiziaria, i dirigenti ed i rappresentanti della CONFAL sono tenuti a segnalare ogni comportamento abusivo o vessatorio.

*Art. 10 – Conflitto di interessi e obbligo di astensione*

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, tutti coloro cui si applica il presente Codice debbono astenersi dal prendere decisioni e dallo svolgimento di attività inerenti alle proprie mansioni e funzioni.

E' fatto obbligo di astenersi altresì in ogni altro caso in cui sussistano ragioni di convenienza.

Tale conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non economici, o patrimoniali.

Fermo restando quanto stabilito dallo Statuto CONFAL in materia di incompatibilità, coloro che ricoprono cariche gestionali o di rappresentanza dell'Organizzazione in Società, Enti, Associazioni anche non promossi o partecipati dalla CONFAL o da alcuna sua Struttura, si debbono astenere da prendere o partecipare a decisioni nell'ambito di tali organismi in contrasto con i valori espressi dalla CONFAL.

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 Comitato Centrale competente nel caso in cui abbiano parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente la cui attività professionale o commerciale può porli in contatti frequenti con la Struttura da dirigere o che siano coinvolti in decisioni o nelle attività inerenti.

*Art. 11 Interdizione dalle cariche sindacali*

Tutti i destinatari di sentenze di condanna penale passate in giudicato sono interdetti a rivestire cariche sindacali.

*Art. 12 Favoritismo e nepotismo*

Non è consentito avvalersi, in modo diretto o indiretto, del proprio ruolo o della propria responsabilità per concedere o far concedere benefici o agevolare l'attribuzione indebita di incarichi, ivi compreso l'accesso a qualsivoglia forma di impiego, a vantaggio del coniuge, del convivente, di parenti o affini sino al quarto grado.

*Art. 13 - Abuso della propria posizione sindacale*

Non è consentito usare la propria posizione 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 terzi, ovvero per attuare interferenze indebite nell'esercizio di funzioni e compiti assegnati ad altri o che siano in contrasto con i principi dello Statuto e del presente Codice.

*Art. 14 – Partecipazione ad Associazioni e Organizzazioni*

La CONFAL difende il diritto di ogni persona ad aderire ad Associazioni o Organizzazioni nel rispetto delle idee e delle posizioni. I destinatari del presente Codice sono a loro volta tenuti, oltre al rigoroso rispetto di quanto disposto dallo Statuto della CONFAL, a gestire la propria presenza ed attività in Associazioni ed Organizzazioni diverse dalla CONFAL in modo tale che sia sempre chiaro ed evidente il carattere esclusivamente personale che, quindi, non impegna l'Organizzazione CONFAL, della scelta di aderire o partecipare a posizioni o attività di Associazioni o Organizzazioni.

*Art. 15 – Disposizioni per i Dirigenti della CONFAL*

Tutti coloro ai quali si applica il Codice Etico sono tenuti a svolgere con diligenza le proprie funzioni, perseguendo gli obiettivi assegnati, adottando comportamenti leali e costruttivi nei rapporti con i colleghi, consoni al ruolo e alle responsabilità e ad operare perché in nessun punto della Struttura si assumano iniziative o si manifestino comportamenti in violazione allo Statuto ed ai principi del presente Codice, in particolare nei rapporti con i mass media e nell'utilizzo dei social network.

Operano affinché vi sia un corretto e razionale utilizzo delle risorse, favoriscono l'instaurarsi

di rapporti rispettosi e positivi tra gli iscritti, favoriscono la circolazione delle informazioni, la formazione e l'aggiornamento, l'inclusione lavorativa e l'equilibrio di genere.

Il mancato rispetto delle previsioni statutarie o di quelle contenute nel Codice Etico da parte di chi ricopre l'incarico di Segretario o di componente di Segreteria di una qualsiasi Struttura dell'Organizzazione, nonché da parte di chi ricopre funzioni direttive o gestionali anche nelle Società, Enti o Associazioni promosse o partecipate dalla CONFAIL, così come chi svolge funzioni direttive o gestionali in Società, Enti o Associazioni a seguito di designazione da parte dell'Organizzazione, costituisce circostanza aggravante in sede di valutazione e pronunciamento degli Organi di Garanzia.

### **CAPITOLO III**

#### ***Doveri verso l'Organizzazione***

##### *Art. 16 – Tutela del nome e dell'immagine della CONFAIL*

I destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare, difendere e promuovere il nome, il prestigio e l'immagine della CONFAIL, con responsabilità e senso di appartenenza.

In ragione di ciò, fatto salvo quanto disposto dall'art. 11, tutti coloro che sono rinviati a giudizio per reati di qualsivoglia natura, anche se non collegati/collegabili alla CONFAIL e/o all'esercizio della carica sindacale, devono comunicarlo immediatamente e senza indugio ai competenti organi della CONFAIL affinché questi possano provvedere ad assumere i provvedimenti d'uopo.

L'omissione o il ritardo della suddetta comunicazione ha come conseguenza la destituzione immediata da qualsiasi carica sindacale ricoperta.

##### *Art. 17 – Tutela dell'ambiente di lavoro e delle risorse organizzative*

Tutti coloro a quali si applica il Codice Etico sono responsabili della protezione e conservazione dei beni dell'Organizzazione, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini associativi e rispettoso delle normative vigenti a partire da quelle relative all'ambiente di lavoro.

Devono porre 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 utilizzando il materiale e le attrezzature di cui vengono dotati nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli posti dall'Organizzazione.

Si adoperano, con la massima diligenza, per tutelare i beni della CONFAL. In particolare devono:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati, evitando utilizzi impropri;
- rispettare le regole di utilizzo eco-sostenibile delle risorse.

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

## **CAPITOLO IV**

### ***Utilizzo delle risorse e scelta della sobrietà***

#### *Art. 18 – La scelta della sobrietà*

La sobrietà e la trasparenza rappresentano criteri ispiratori dei dirigenti e di coloro ai quali si applica questo Codice, specie relativamente all'uso delle risorse finanziarie (ivi comprese – se previste entro limiti massimi definiti dall'Organizzazione – le spese di rappresentanza) e tecnologiche delle quali dispongono per conto dell'Organizzazione.

#### *Art. 19 – Spese di rappresentanza, regali, compensi e altre utilità*

E' fatto divieto in ogni caso di chiedere, sollecitare, accettare per sé o per altri regali o altre utilità per svolgere il proprio compito o funzione, nell'ambito di relazioni di cortesia o istituzionali o per consuetudini internazionali. In ogni caso è vietato accettare, per sé o per altri, denaro o altri strumenti di pagamento sostitutivo del denaro. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, sono restituiti al soggetto che li ha elargiti a cura della persona che li ha ricevuti. Qualora non fosse possibile la restituzione, vengono messi a disposizione dell'Organizzazione.

## **CAPITOLO V**

### ***Rapporti con iscritti, utenti, istituzioni e controparti***

#### *Art 20 – Rapporto con gli iscritti e con gli utenti e vincolo dell'accoglienza*

La tutela individuale è parte integrante della più generale azione di rappresentanza degli interessi di lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati.

I servizi che la CONFAL offre ad iscritti e iscritte ed utenti hanno anzitutto valore per la loro funzione sociale e devono essere finalizzati alla tutela della persona, dei suoi diritti e della sua dignità. L'accoglienza di iscritti, iscritte e utenti deve essere considerata una priorità ed

una scelta di qualità dell'Organizzazione, tale da favorire il proselitismo.

*Art. 21 – Rapporti con altre le Organizzazioni sindacali, con le Istituzioni e le Associazioni  
dei Datori di Lavoro*

La CONFAIL impronta le relazioni ed i rapporti con tutti i suoi interlocutori all'insegna del reciproco rispetto dei ruoli, della correttezza e della autonomia.

*Art. 22 – Convenzioni e rapporti con i partner*

La CONFAIL si riserva l'opportunità di valutare e varare un sistema di convenzioni a vario titolo, grazie al quale offrire ai propri iscritti prestazioni o offerte.

La CONFAIL considera partner quei soggetti che, perseguendo comportamenti coerenti con lo spirito e la lettera di questo Codice Etico, decidono di aderire al suo sistema di convenzioni.

*Art 23 – Entrata in vigore*