



19° CONGRESSO NAZIONALE 2023

LO STATUTO

Rimini, 15-18 marzo

Lo Statuto della CGIL

TITOLO I – Principi costitutivi	1
Articolo 1 – Definizione	1
Articolo 2 – Principi fondamentali	1
Articolo 3 – Iscrizione alla CGIL	3
Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti	3
Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti	4
Articolo 6 – Democrazia sindacale	4
Articolo 7 – Incompatibilità	7
TITOLO II – Delle strutture e delle forme organizzative	8
Articolo 8 – Struttura organizzativa	8
Articolo 9 – CGIL regionali	10
Articolo 10 – Camere del Lavoro territoriali o metropolitane	12
Articolo 11 – Federazioni o sindacati di categoria	13
Articolo 12 – Sindacato pensionati	14
Articolo 13 – Il Sistema delle tutele individuali	15
TITOLO III – Organi della Confederazione	15
Articolo 14 – Organi della Confederazione	15
Articolo 15 – Congresso confederale	16
Articolo 16 – Assemblea Generale	17
Articolo 17 – Segreteria della CGIL	20
Articolo 18– La Commissione del Programma Fondamentale	21
Articolo 19 – Collegio dei Sindaci Revisori	21
Articolo 20 – Collegio degli Ispettori	22
Articolo 21 – I Comitati di Garanzia	23
Articolo 22 – Ruolo e funzioni dei Comitati di Garanzia	24
Articolo 23 – Collegio Statutario Nazionale	25
Articolo 24 – Ruolo e funzioni del Collegio Statutario Nazionale	26
Articolo 25 – Collegi di Verifica	26
Articolo 26 – Ruolo e funzioni dei Collegi di Verifica	27
TITOLO IV – Dell'amministrazione	27
Articolo 27 – Contributi sindacali e solidarietà	27
Articolo 28 – Attività amministrativa	28
Articolo 29 – Autonomia giuridica e amministrativa	29
TITOLO V – Della giurisdizione interna	30
Articolo 30 – Sanzioni disciplinari	30
Articolo 31 – Trattamento dei dati personali	32

Lo Statuto della CGIL

TITOLO I – Principi costitutivi

Articolo 1 – Definizione

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluriethnica, di donne e uomini. Ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere. Ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali. Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, dei parasubordinati, degli autonomi non imprenditori e senza dipendenti, dei disoccupati, inoccupati, o comunque in cerca di prima occupazione, delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani.

L'adesione alla CGIL è volontaria.

Essa comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, dell'essere credente o non credente.

Essa, inoltre, comporta l'accettazione dei principi e delle norme del presente Statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche, della giustizia sociale nonché della protezione dei dati personali, quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una Società democratica.

La CGIL è affiliata alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES), alle cui corrispondenti strutture sono affiliate le federazioni o i sindacati di categoria.

La CGIL è affiliata alla Confederazione Sindacale Internazionale (CSI).

La CGIL promuove la solidarietà e la cooperazione internazionale.

La CGIL ha sede a Roma.

Articolo 2 – Principi fondamentali

La CGIL basa i propri programmi e le proprie azioni sui dettati della Costituzione della Repubblica e ne propugna la piena attuazione.

Considera la pace tra i popoli bene supremo dell'umanità.

La CGIL ispira la propria azione alla conquista di rapporti internazionali per i quali tutti i popoli vivano insieme nella sicurezza e in pace, impegnati a preservare durevolmente l'umanità e la natura, liberi di scegliere i propri destini e di determinare le proprie forme di governo, di trarre vantaggio dalle proprie risorse, nel quadro di scambi giusti e rivolti al progresso e allo sviluppo equilibrato tra le diverse aree del mondo, a partire da un rapporto equilibrato tra i Paesi industrializzati e quelli del Sud del mondo, ad un nuovo ordine economico, ecologico, culturale e in materia di diritti umani.

La CGIL considera la solidarietà attiva tra i lavoratori di tutti i Paesi, e le loro organizzazioni sindacali

rappresentative, un fattore decisivo per la pace, per l'affermazione dei diritti umani, civili e sindacali e della democrazia politica, economica e sociale, per l'indipendenza nazionale e la piena tutela dell'identità culturale ed etnica di ogni popolo.

La CGIL ispira a questi indirizzi la propria partecipazione alle attività della Confederazione Sindacale Internazionale, proponendosi di contribuire alla sua affermazione per la promozione, la difesa ed il consolidamento delle organizzazioni sindacali rappresentative in tutto il mondo e per l'esercizio di un autonomo e indipendente ruolo sindacale nei confronti dei governi e delle Istituzioni politiche, economiche e finanziarie internazionali.

La CGIL è, altresì, impegnata nella costruzione dell'Unione Europea quale soggetto unitario federale, con una forte dimensione sociale. A questo fine, la CGIL opera per rafforzare l'unità del movimento sindacale europeo, a partire dall'adozione, da parte della CES, di funzioni di direzione del movimento sindacale in Europa. Inoltre, conseguentemente, opera per la definizione di politiche e di azioni coordinate nei diversi Paesi, finalizzate alla contrattazione sindacale sovranazionale e alla definizione della legislazione sociale europea, al superamento dei particolarismi nazionali, all'integrazione europea e al ripudio di ogni forma di razzismo e di integralismo religioso.

La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze – della propria vita e del proprio lavoro. Promuove nella Società, anche attraverso la contrattazione, una politica di pari opportunità fra donne e uomini e uniforma il suo ordinamento interno al principio della non discriminazione fra i sessi.

La CGIL tutela, nelle forme e con le procedure più adeguate, il diritto di tutte le lavoratrici ed i lavoratori a rapporti corretti e imparziali, specie in riferimento all'eventualità di molestie e ricatti sessuali.

La CGIL è un sindacato di natura programmatica ed è un'organizzazione unitaria e democratica che considera la propria unità e la democrazia come propri caratteri fondanti.

La stessa autonomia della CGIL, anch'essa valore primario, trova il suo fondamento nella capacità di elaborazione programmatica, in primo luogo, nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni e dei Partiti e nel carattere unitario e democratico delle sue regole di vita interna.

La CGIL considera decisivo, per la crescita di qualsiasi società democratica, il pieno rispetto del principio della libertà sindacale e del pluralismo che ne consegue. Ciò comporta il rifiuto, in via di principio, di qualsiasi monopolio dell'azione sindacale, nonché la verifica del mandato di rappresentanza conferito dalle lavoratrici e dai lavoratori. Di conseguenza considera necessario agire perché tutte le componenti dell'associazionismo sindacale del Paese condividano il principio della costante verifica, democratica e trasparente, con mezzi adeguati, del consenso dell'insieme dei lavoratori su cui si esercitano gli effetti della loro azione, in un sistema giuridico-istituzionale basato sull'efficacia generale degli accordi sindacali.

La CGIL considera l'unità dei lavoratori e la democrazia sindacale – e, in questo quadro, l'unità delle confederazioni – valori e obiettivi strategici, fattori determinanti di rafforzamento del potere contrattuale del sindacato e condizione per la tutela e promozione dei diritti, per la realizzazione degli obiettivi di eguaglianza e solidarietà sociale, per la difesa dell'autonomia progettuale e programmatica del sindacato.

Articolo 3 – Iscrizione alla CGIL

L'iscrizione alla CGIL avviene mediante domanda alla struttura congressuale del luogo di lavoro o territoriale, o della Lega SPI, e mediante la sottoscrizione della delega o corrispettivo atto certificatorio.

A tutela dell'organizzazione la domanda di iscrizione viene respinta, con deliberazione motivata, dalla segreteria della struttura alla quale l'iscrizione viene richiesta, previo parere favorevole del/dei centro/i regolatore/i competente/i, nei casi di gravi condanne penali, sino all'espiazione della pena, di attività o appartenenza o sostegno diretto o indiretto ad associazioni con finalità incompatibili con il presente Statuto (a titolo esemplificativo: organizzazioni segrete, mafiose, criminali, logge massoniche, organizzazioni a carattere fascista o razzista, organizzazioni terroristiche).

Sulle stesse situazioni si procede, con deliberazione motivata della segreteria della stessa struttura, previo parere favorevole del/i centro/i regolatore/i competente/i, nel caso di iscritte/i determinando l'interruzione del rapporto associativo con la CGIL.

Sulla conformità alle previsioni statutarie di tali deliberazioni si pronuncia – a richiesta dell'interessato/a – il Collegio Statutario Nazionale.

L'iscrizione alla CGIL è attestata dalla tessera e dalla regolarità del versamento dei contributi sindacali; è periodicamente rinnovata e, comunque, può essere revocata in qualsiasi momento dall'iscritta/o.

L'iscrizione con delega alla CGIL comporta per i lavoratori attivi ed i pensionati una trattenuta mensile.

Articolo 4 – Diritti delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla CGIL hanno pari diritti.

Essi hanno diritto ad essere riconosciuti, rispettati e valorizzati come persone, senza discriminazione alcuna salvaguardando la dignità delle persone nei comportamenti e nel rapporto fra i sessi. Essi hanno diritto di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato e di manifestare liberamente il proprio pensiero e il proprio diritto di critica con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. Inoltre, ferme restando la piena autonomia e le specifiche competenze decisionali degli organi dirigenti, hanno diritto di esprimere – anche attraverso la concertazione di iniziative, liberamente manifestate anche tramite i normali canali dell'organizzazione – posizioni collettive di minoranza e di maggioranza, alle quali possa riferirsi la formazione dei gruppi dirigenti.

Ogni iscritta e ogni iscritto ha diritto a concorrere alla formazione della piattaforma e alla conclusione di ogni vertenza sindacale che la/lo riguarda.

Le iscritte e gli iscritti hanno diritto alla piena tutela, sia individuale che collettiva, dei propri diritti e interessi economici, sociali, professionali e morali usufruendo, a tal fine, anche dei vari servizi della tutela individuale organizzati dalle strutture della CGIL.

La CGIL adotta tutti gli strumenti necessari per garantire il diritto di partecipazione alla vita complessiva dell'organizzazione delle iscritte e degli iscritti, attraverso anche la tempestiva ed esauriente informazione sull'attività del sindacato ai vari livelli e nei diversi campi di iniziativa.

La formazione permanente e continua, anche in materia di protezione dei dati personali e di dati non personali, è un diritto/dovere di ogni persona che lavora e rappresenta la Cgil ad ogni livello.

Le iscritte e gli iscritti hanno diritto ad essere tempestivamente informati di addebiti mossi al loro operato e alla loro condotta, a ricorrere, in seconda istanza, contro sentenze del Comitato di Garanzia competente e ad avere garantita la possibilità di far valere le proprie ragioni.

Hanno diritto, inoltre, ad opporsi legittimamente contro atti e fatti commessi all'interno dell'Organizzazione che considerino contrari ai principi statutari, anche richiedendo l'attivazione della procedura relativa alla giurisdizione interna o alla garanzia statutaria.

Tutte le iscritte e gli iscritti sono elettori e possono accedere alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza; il voto è personale, o a mezzo delegati, eguale e libero.

La CGIL tutela le minoranze linguistiche ed etniche, riconoscendo specifici diritti alle iscritte e agli iscritti appartenenti a tali minoranze.

La Cgil tutela il diritto alla protezione dei dati personali delle iscritte e degli iscritti, così come degli altri interessati dei quali tratta i dati, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Articolo 5 – Doveri delle iscritte e degli iscritti

Le iscritte e gli iscritti alla CGIL partecipano alle attività dell'Organizzazione, ne rendono feconda la vita democratica, contribuiscono al suo finanziamento attraverso le quote associative e si attengono alle norme del presente Statuto e a quelle deliberate dagli Organismi dirigenti in applicazione dello Statuto stesso.

Le iscritte e gli iscritti sono chiamati a comportarsi con lealtà nei confronti delle altre iscritte/iscritti rispettando i valori e le finalità fissati nel presente Statuto.

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

Articolo 6 – Democrazia sindacale

I cardini su cui poggia la vita democratica della CGIL sono:

- a) la garanzia della massima partecipazione, personale o a mezzo di delegati, di ogni iscritta/iscritto alla CGIL, in uguaglianza di diritti con le altre iscritte/iscritti attivi, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro, o pensionati, alla formazione delle deliberazioni del proprio sindacato di categoria e delle istanze confederali, o alle decisioni specifiche che li riguardano;
- b) l'adozione di regole per la formazione delle decisioni dell'Organizzazione ai vari livelli – prevedendo le materie per le quali sia necessario lo strumento della consultazione degli iscritti – e per il rispetto della loro realizzazione, nonché la ricerca di regole condivise fra le organizzazioni sindacali per la definizione e l'approvazione delle piattaforme rivendicative e degli accordi da parte dei lavoratori. Il mandato esplicito delle Assemblee Generali di riferimento

alla sottoscrizione degli accordi è vincolante. Comunque, per la CGIL, in assenza del mandato di tutti i lavoratori, le lavoratrici, i pensionati interessati, è vincolante il pronunciamento degli iscritti;

- c) la periodicità delle riunioni ordinarie delle assemblee primarie delle iscritte/iscritti e degli organismi di tutte le strutture, prevedendo la possibilità di convocazioni straordinarie su richiesta fino a un massimo di un decimo delle iscritte/iscritti o di un quarto dei componenti degli organismi stessi, sulla base dei regolamenti di cui essi si doteranno;
- d) il diritto al dissenso, la tutela delle minoranze, la salvaguardia della pari dignità delle opinioni a confronto prima della decisione e in occasione del Congresso;
- e) l'unicità dell'organizzazione nell'impegno fattivo alla realizzazione delle decisioni degli organismi dirigenti;
- f) la ricerca preliminare di una mediazione tra gli interessi e le rivendicazioni di un determinato gruppo e gli orientamenti della maggioranza numerica degli altri lavoratori o, più in generale, la necessità di rappresentanza dell'insieme degli interessi dei lavoratori occupati e no, propri di un sindacato generale, facendo vivere e praticare una democrazia della solidarietà accanto a una democrazia degli interessi, affinché si affermi, in modo definitivo e impegnativo nella cultura e nella forza contrattuale della CGIL, il valore della confederalità;
- g) l'adozione di un Codice Etico relativo a comportamenti, diritti e doveri di coloro a cui si applica. La violazione del Codice Etico è violazione dello Statuto;
- h) la definizione delle prerogative e dei poteri degli organismi che deve garantire la netta distinzione dei poteri:
 - 1) di direzione politica e di regolamentazione della vita interna, in tutti i suoi molteplici aspetti, a partire da quelli rinviati esplicitamente dallo Statuto, attribuiti all'Assemblea Generale;
 - 2) di gestione politica dei mandati ricevuti dall'Assemblea Generale, di rappresentanza legale della CGIL e di direzione delle attività, attribuiti al segretario generale e alla Segreteria;
 - 3) di giurisdizione interna, con funzioni giudicanti, attribuita ai Comitati di Garanzia;
 - 4) di controllo sugli atti delle varie strutture, in riferimento alle norme statutarie e regolamentari e alle prassi democratiche proprie della CGIL, attribuito ai Collegi di Verifica e al Collegio Statutario;
 - 5) di garanzia statutaria – intesa come istanza a cui ricorrere per interpretazioni statutarie e per giudicare la compatibilità delle normative approvate dagli organi direttivi ai vari livelli con lo Statuto della CGIL – attribuita al Collegio Statutario Nazionale;
 - 6) di verifica e controllo amministrativo, sulla base delle regole statutarie e delle leggi, attribuite al Collegio degli Ispettori e dei sindaci revisori;
- i) l'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli iscritti e dalle Leghe dei pensionati fino agli esecutivi, nonché nelle sostituzioni che negli stessi si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di

un sindacato di donne e di uomini, valorizzando la rappresentanza dei giovani e dei lavoratori e delle lavoratrici di origine straniera, realizzando ovunque possibile la parità tra i generi, a partire dagli organi esecutivi laddove composti in numero pari, e comunque stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60% e definendo le relative regole applicative anche attraverso lo scorrimento nelle liste in caso di elezione degli organismi – e la rappresentazione compiuta della complessità della CGIL, costituita dai pluralismi e dalle diversità come definiti nel presente Statuto, nonché dalla pluralità di strutture nelle quali si articola e vive la Confederazione, affinché in coerenza con i principi di solidarietà non siano cancellate o ridotte a presenza simbolica, in base alla pura consistenza numerica, espressioni vitali della nostra base sociale;

- j) la definizione di regole per la selezione dei gruppi dirigenti, per la loro mobilità, per la durata massima del mandato esecutivo e degli incarichi di direzione di quanti operano nel Sistema delle tutele Individuali con le modalità previste dalle delibere regolamentari, per favorire il rinnovamento della platea dirigente attraverso una politica dei quadri che, a tutti i livelli dell'organizzazione, garantisca anche mediante l'utilizzo di intensi percorsi formativi un accesso diffuso dei giovani e degli immigrati, in particolare provenienti dai luoghi di lavoro, a ruoli di responsabilità e direzione;
- k) la definizione di regole per i casi ove non fosse possibile un governo unitario della struttura; tali regole devono consentire all'eventuale opposizione di avere sedi e modalità certe di verifica e controllo dell'operato della maggioranza, nonché la strumentazione atta a garantire l'agibilità;
- l) la definizione di regole sui processi di accorpamento, sulla costituzione di nuove categorie o di diverse aggregazioni territoriali;
- m) la definizione di regole per la partecipazione della CGIL e delle sue strutture ad organismi esterni (fondi, enti bilaterali, ecc.) nei quali la presenza stessa è determinata da leggi o da contratti collettivi;
- n) l'adozione del principio della trasparenza degli atti dell'organizzazione secondo le modalità ed i contenuti definiti nei regolamenti;
- o) il rispetto della normativa vigente, anche interna, in materia di diritto alla protezione dei dati personali;
- p) definendo, per la composizione degli organi direttivi, con apposita delibera regolamentare:
 - la percentuale minima di presenza di delegati/e di posto di lavoro negli organismi dirigenti, nonché di giovani e migranti;
 - il numero massimo di componenti.

La composizione degli organi direttivi dello SPI verrà definita dallo Statuto dello stesso SPI.

All'Assemblea Generale della CGIL spetta il compito di tradurre in norme vincolanti, comprensive delle relative sanzioni in caso di non rispetto delle norme stesse, quanto stabilito nel presente articolo e di normare, altresì, il sistema elettorale, basato sul metodo proporzionale e con la garanzia che almeno un 3% di iscritte/iscritti o delegate/delegati possa presentare una lista.

Tali norme devono essere approvate con la maggioranza di 2/3 dei componenti.

Inoltre, il carattere democratico dell'organizzazione è garantito:

1. dallo svolgimento dei congressi ogni quattro anni, salvo decisioni degli organismi dirigenti che ne prevedano l'anticipazione, da norme per l'indizione dei congressi straordinari, dall'elezione nei congressi degli organismi dirigenti;
2. dall'applicazione, nelle elezioni degli organi direttivi, del voto segreto.

Articolo 7 – Incompatibilità

La CGIL ispira il suo comportamento rivendicativo e contrattuale, e le decisioni di ricorrere – quando è necessario – alla pressione sindacale e allo sciopero, all'obiettivo primario di realizzare la massima solidarietà fra gli interessi e i diritti delle donne e degli uomini che lavorano, dei lavoratori italiani e stranieri, e di salvaguardare la massima unità nell'elaborazione e nell'azione, nel rispetto delle scelte adottate democraticamente dalla Confederazione nel suo insieme. Il principio della solidarietà contrappone la CGIL a ogni logica di tipo corporativo o aziendalistico.

La CGIL considera incompatibile con l'appartenenza alla Confederazione iniziative di singoli o di gruppi, i quali, mentre ribadiscono la loro adesione formale alla CGIL, promuovono la costituzione di organizzazioni parasindacali, in competizione con la rappresentatività generale alla quale tende la CGIL, ovvero promuovono azioni organizzate che, di fronte alle controparti del sindacato, rompono l'unità della CGIL come soggetto contrattuale.

L'adesione alla CGIL è incompatibile con l'appartenenza ad altre associazioni, comunque denominate, che perseguano obiettivi e svolgano ruoli e funzioni sindacali, mentre non lo è con associazioni professionali che non svolgano tale ruolo, ovvero per le quali le Assemblee Generali delle federazioni o i sindacati nazionali prevedano espressamente la doppia affiliazione e vengano definiti patti di unità d'azione e/o convenzioni per regolare, nella salvaguardia della reciproca autonomia, le modalità di partecipazione alle diverse fasi negoziali.

L'autonomia della CGIL si realizza anche fissando le seguenti incompatibilità con cariche elettive dell'Organizzazione ai vari livelli:

- a) appartenenza a consigli di amministrazione (ad esclusione di quelli di società promosse dalla CGIL, la cui partecipazione è normata da apposita delibera regolamentare), di istituti ed enti pubblici di ogni tipo e organi di gestione in genere; eventuali deroghe, riferite a cooperative di assistenza, volontariato, servizi sociali e di abitazione, devono essere autorizzate dal Centro Regolatore confederale nazionale;
- b) appartenenza a organi direttivi di partiti e di altre formazioni politiche, che non siano di emanazione congressuale, nonché di organi esecutivi degli stessi o ad incarichi di formale rappresentanza;
- c) componente delle assemblee elettive dell'Unione Europea e di quelle dello Stato italiano ai diversi livelli istituzionali; la candidatura a tali assemblee, o a primarie di coalizione o di partito, comporta l'automatica decadenza da ogni incarico esecutivo e la sospensione dagli organi direttivi, di garanzia e di controllo;
- d) assunzione di incarichi di governo o di gabinetto ai vari livelli istituzionali; l'incompatibilità scatta dall'accettazione dell'indicazione a far parte di un esecutivo anche se precedente all'appuntamento elettorale.

Dal cessare delle condizioni che danno luogo ad incompatibilità, dopo dodici mesi l'iscritto sospeso può rientrare negli organismi direttivi, di garanzia e di controllo, dei quali faceva parte.

Nel caso di reiterazione in un arco temporale di dieci anni della condizione d'incompatibilità di cui ai precedenti commi c) e d), l'iscritto sospeso può rientrare negli organismi direttivi dei quali faceva parte dopo ventiquattro mesi.

Analogamente, si prevede che l'iscritta/iscritto che provenga da esperienze politiche di natura esecutiva o da assemblee elettive, non possa far parte di organismi elettivi o ricoprire incarichi di natura esecutiva, prima che sia trascorso un periodo di dodici mesi.

I candidati alle elezioni di cui al punto c) che non siano risultati eletti, in occasione di congressi che si svolgano nei 12 mesi successivi alle elezioni:

- sono incompatibili con gli organi di garanzia congressuale;
- godono di elettorato attivo e passivo nell'ambito del Congresso;
- se risultano eletti negli organi direttivi, di garanzia e di controllo, sono automaticamente sospesi fino a concorrenza di 12 mesi dalla data delle elezioni.

Dà luogo ad incompatibilità anche l'assunzione di incarico di difensore civico.

A livello di posto di lavoro e/o Lega, per carica di direzione si intende l'appartenenza agli esecutivi; l'incompatibilità con l'appartenenza ad assemblee elettive di circoscrizione o di Comune o con cariche di governo locale è limitata al territorio amministrativo del Comune in cui è collocato il luogo di lavoro o dei Comuni facenti capo alla Lega.

L'appartenenza ad organi esecutivi della CGIL a qualsiasi livello è inoltre incompatibile con la qualità di componente di commissioni per il personale, commissioni concorsuali, commissioni sussidi e simili.

Le decadenze previste nel presente articolo sono automatiche. È responsabilità della Segreteria della struttura interessata garantirne la concreta attuazione. A fronte di eventuali inosservanze, la Segreteria della struttura interessata risponde della violazione presso l'organismo di cui all'art. 22 dello Statuto.

Spetta all'Assemblea Generale della CGIL, a maggioranza dei $\frac{3}{4}$ dei suoi componenti, stabilire eventuali altre forme di incompatibilità che si rendano necessarie.

TITOLO II – Delle strutture e delle forme organizzative

Articolo 8 – Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della CGIL, in ogni suo assestamento e specifica attuazione, deve costantemente mirare a promuovere la più attiva partecipazione degli iscritti e dei lavoratori, il più efficace impegno per la democrazia e verso l'unità sindacale e ad estendere la presenza nel territorio, inteso come insieme di luoghi di lavoro, relazioni, competenze istituzionali.

Nei luoghi di lavoro o nel territorio la CGIL identifica nell'Assemblea delle iscritte/iscritti e della Lega SPI la propria rappresentanza di base e la prima istanza congressuale della CGIL, delle sue categorie e dello SPI.

L'Assemblea elegge:

- a) il Comitato degli iscritti CGIL o il Direttivo della Lega SPI. L'Assemblea Generale nazionale della CGIL ne fissa compiti, funzioni e ruoli nel quadro di un'affermazione piena degli stessi, quali vere e proprie strutture orizzontali e verticali;
- b) i delegati ai congressi delle istanze superiori.

L'Assemblea Generale della struttura interessata può deliberare a livello sub territoriale forme organizzative flessibili mirate a sviluppare l'insediamento politico ed organizzativo.

La CGIL si articola nelle seguenti strutture per la generalità dei lavoratori e dei pensionati:

- i Comitati degli iscritti del posto di lavoro, di lega o interaziendale; le Leghe dei pensionati; le forme di organizzazione dei non occupati, le strutture di rappresentanza dei lavoratori parasubordinati e interinali;
- le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, che comprendono le federazioni o sindacati territoriali di categoria, lo SPI e le sue Leghe;
- le CGIL regionali che comprendono le federazioni o sindacati regionali di categoria;
- le federazioni o sindacati nazionali di categoria, lo SPI;
- le strutture di rappresentanza costituite dall'Assemblea Generale della CGIL.

La CGIL nazionale, le CGIL regionali e le federazioni o sindacati nazionali di categoria e lo SPI svolgono ruoli di Centri Regolatori ed esercitano tale attribuzione mediante le rispettive segreterie.

L'autonomia dei Centri Regolatori nella definizione delle proprie strutture organizzative risponde alla necessità per la CGIL di contare su una struttura complessivamente in grado di rispondere positivamente alle diversità territoriali e di categoria senza rigidità definite aprioristicamente. Tale autonomia non può essere, però, intesa come separatezza. È, pertanto, necessario agire costantemente in una ricerca unitaria in grado di realizzare le migliori condizioni organizzative, di rappresentanza e di affermazione di confederalità ai vari livelli.

Nel caso di strutture che interessino più Centri Regolatori, gli stessi sono tenuti a concertare le loro decisioni. In caso ciò non si realizzasse, interverrà la CGIL nazionale in funzione di Centro Regolatore superiore assumendo le funzioni di coordinamento.

I Centri Regolatori possono delegare, anche mediante il loro Statuto, le strutture sottostanti ad esercitare in loro vece la funzione prevista.

I Centri Regolatori procedono al trattamento dei dati personali nel rispetto della normativa vigente, del presente Statuto e, comunque, del Regolamento confederale sul trattamento dei dati.

L'articolazione delle strutture territoriali così concertate sarà recepita negli Statuti delle CGIL regionali e in quelli delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI.

L'azione della CGIL è volta, altresì, a favorire l'autoorganizzazione delle donne a tutti i livelli. Conseguentemente, spetta alle Assemblee Generali dei Centri Regolatori definire le regole di costituzione e riconoscimento, stabilendone contestualmente i poteri, le prerogative e le risorse.

Spetta, inoltre, all'Assemblea Generale della CGIL decidere forme specifiche di rappresentanza delle

diversità dei soggetti, anche attraverso la costituzione di strutture di coordinamento, stabilendone i poteri e le prerogative, gli ambiti di decisione e/o di proposta e di consultazione obbligatoria degli stessi da parte degli organismi dirigenti, le risorse, le modalità della loro composizione e i livelli ai quali se ne prevede l'esistenza, il loro grado di autonomia.

La CGIL è, comunque, impegnata a promuovere forme di aggregazione delle/gli immigrate/i, delegando alle CGIL regionali il compito di definirne le modalità organizzative che meglio rispondono alle esigenze delle/gli immigrate/i presenti sul territorio. Tali strutture devono avere ruoli, funzioni e poteri chiaramente definiti al fine di garantire la maggiore partecipazione, salvaguardandone l'autonomia nelle decisioni politiche.

Articolo 9 – CGIL regionali

Al fine dell'attuazione nella CGIL di un reale decentramento di responsabilità e di poteri decisionali, coerente e funzionale anche alla riforma dello Stato, nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano, in forza dello Statuto speciale per la Regione Trentino-Alto Adige, ciascuna delle CGIL regionali si doterà di un proprio Statuto in armonia con i dettati del presente Statuto. Nello Statuto regionale si definirà la struttura organizzativa, gli organi direttivi e le modalità della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 6 del presente Statuto in materia di sistema elettorale – nonché le ulteriori competenze, i poteri e i compiti della CGIL regionale e delle strutture confederali, oltre a quelli già indicati dal presente e dal successivo articolo; in particolare, per quanto riguarda le competenze e i poteri degli organi delle CGIL regionali essi dovranno essere definiti in analogia con quelli della Confederazione, indicati al Titolo III del presente Statuto.

Gli Statuti delle CGIL regionali sono approvati dai rispettivi congressi. Detti Statuti riguarderanno esclusivamente il campo di applicazione relativamente al territorio, le strutture e le forme organizzative, tenendo conto delle peculiarità organizzative. Le Assemblee Generali regionali, adegueranno, i rispettivi Statuti allo Statuto della CGIL approvato dal Congresso nazionale. In via transitoria, nei casi in cui un Congresso di CGIL regionale non procedesse alla definizione del proprio Statuto, entro sei mesi dalla definizione dello Statuto della CGIL, si applica il presente Statuto.

La compatibilità degli Statuti regionali e degli eventuali adeguamenti decisi dalle Assemblee Generali con lo Statuto della CGIL sarà determinata dal Collegio Statutario Nazionale che si esprime sulla congruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo. La dichiarata incompatibilità con lo Statuto della CGIL nazionale comporta obbligatoriamente la ridefinizione dello stesso.

All'Assemblea Generale regionale spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dallo Statuto regionale e dall'Assemblea Generale Nazionale della CGIL, oltre che la decisione, da assumere con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, previo parere obbligatorio delle strutture interessate, sulla costituzione di nuove Camere del Lavoro territoriali, sui loro ambiti territoriali di competenza.

Per l'eventuale superamento di una Camera del Lavoro istanza congressuale dovrà essere seguita la seguente procedura:

1. nei sei mesi precedenti il Congresso confederale della regione interessata, l'Assemblea Generale della CGIL regionale, con delibera motivata e con il parere favorevole della Segreteria nazionale della CGIL, approva l'avvio della procedura di superamento con maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti;

2. l'Assemblea Generale della Camera del Lavoro interessata, alla presenza del Centro Regolatore regionale, discute e vota l'ipotesi di superamento, che comunque sarà iscritta all'ordine del giorno del congresso camerale;
3. il Congresso della Camera del Lavoro interessata delibera lo scioglimento della stessa con voto favorevole:
 - a) dei 2/3 dei componenti nel caso l'Assemblea Generale della Camera del Lavoro abbia approvato l'ipotesi di scioglimento;
 - b) dei 3/4 dei componenti nel caso l'Assemblea Generale non abbia approvato l'ipotesi di scioglimento.

Nel caso di Camera del Lavoro istanza congressuale in stato permanente di squilibrio economico, finanziario e/o patrimoniale, esaurite tutte le procedure previste dalla delibera n. 6 del Comitato Direttivo del 17/12/2014 in materia di cui al regolamento amministrativo, qualora il Congresso camerale non ne abbia approvato lo scioglimento, il Congresso della CGIL regionale di riferimento delibera lo scioglimento della stessa Camera del Lavoro con maggioranza dei 2/3 dei componenti.

Tale delibera di scioglimento deve essere ratificata dal Congresso confederale nazionale con voto a maggioranza semplice.

Le CGIL regionali hanno il compito di elaborazione e di direzione politica e organizzativa di tutte le organizzazioni orizzontali e verticali esistenti nel territorio regionale e promuovono e gestiscono le vertenzialità regionali sui temi di interesse generale.

Le CGIL regionali sono Centri Regolatori e pertanto intervengono:

- a) sull'insieme della politica organizzativa nel territorio regionale, anche per realizzare scelte di razionalizzazione, accorpamenti funzionali, revisioni territoriali e decentramento, in grado di garantire maggiore presenza, operatività, sostenibilità ed efficienza. A tal fine, concertano con le Camere del Lavoro metropolitane anche la costituzione di strutture di decentramento organizzativo (Camere del Lavoro municipali o di zona);
- b) sulla politica dei quadri, concertando le decisioni, in caso di strutture di categoria o dello SPI, con le federazioni o i sindacati nazionali, o le strutture delegate, e della loro formazione, per favorire attraverso la mobilità la pluralità delle esperienze;
- c) sulla redistribuzione delle risorse finanziarie nel territorio di competenza, in relazione al modello organizzativo previsto nello Statuto regionale e alle decisioni dell'Assemblea Generale Nazionale della CGIL;
- d) sull'attuazione del Regolamento dei trattamenti degli apparati, secondo le decisioni dell'Assemblea Generale della CGIL nazionale per le parti rinviate all'attuazione da parte dei Centri Regolatori;
- e) nella direzione e coordinamento della politica dei servizi della tutela individuale, la cui responsabilità di indirizzo e controllo è affidata alle diverse Camere del Lavoro;

Il presente Statuto affida alle CGIL regionali, sulla base dei poteri delegati dalla CGIL nazionale, in riferimento anche a nuove competenze di Regioni, Province e Comuni, la possibilità di regolare nei propri Statuti tali poteri.

Il presente Statuto garantisce, altresì, alle strutture (categoriali e confederali) operanti in Regioni autonome a statuto speciale e nelle province di Trento e Bolzano la possibilità di adeguare i loro Statuti ed i loro rapporti con le federazioni nazionali di categoria e con la CGIL nazionale alle competenze e alle specificità riconosciute in tali Regioni da norme costituzionali e alla necessità di particolari forme organizzative e amministrative. Nelle Regioni e Province a statuto speciale, le Assemblee Generali delle strutture, in presenza di competenze esclusive su materie contrattuali e territoriali, esercitano – previo confronto con gli altri Centri Regolatori – le funzioni affidate agli organismi dirigenti delle strutture nazionali di categoria e confederali.

Le CGIL regionali coordinano l'attività svolta a livello regionale dagli enti e istituti confederali.

Le sedi delle CGIL regionali dovranno essere fissate nel capoluogo della Regione, salvo eccezioni autorizzate dall'Assemblea Generale della CGIL nazionale.

Articolo 10 – Camere del Lavoro territoriali o metropolitane

La Camera del Lavoro, territoriale o metropolitana, comprende le organizzazioni sindacali della CGIL esistenti nell'ambito del territorio sindacale.

Gli ambiti territoriali delle Camere del Lavoro metropolitane sono quelli definiti dalla legislazione.

La Camera del Lavoro, territoriale o metropolitana:

- a) dirige e coordina l'azione sindacale del territorio;
- b) promuove e gestisce le vertenzialità territoriali su temi di interesse generale;
- c) favorisce una sempre più elevata capacità autonoma dei sindacati ad assolvere i propri specifici compiti;
- d) promuove e tiene viva una qualificata iniziativa dell'organizzazione sindacale nel suo complesso, con particolare riguardo ai problemi generali dello sviluppo economico e del miglioramento delle condizioni di vita della popolazione lavoratrice;
- e) promuove forme di organizzazione dei non occupati e le strutture di rappresentanza decise dall'Assemblea Generale della CGIL;
- f) è responsabile degli indirizzi, dell'organizzazione e del controllo del Sistema delle tutele individuali nel territorio;
- g) esplica competenze e poteri che le derivano dagli Statuti delle CGIL regionali.
- h) procede al trattamento dei dati personali del livello territoriale, nel rispetto della normativa vigente, del presente Statuto e del Regolamento confederale sul trattamento dei dati personali;
- i) promuove il coordinamento e la regia confederale sulla contrattazione sociale e territoriale, sui temi legati alla salute e sicurezza e sulla contrattazione inclusiva.

La Camera del Lavoro, territoriale o metropolitana, coordina l'attività svolta dagli enti e istituti confederali.

Articolo 11 – Federazioni o sindacati di categoria

La struttura organizzativa, gli organi direttivi e i modi della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 6 del presente Statuto in materia di sistema elettorale – e i compiti delle federazioni o sindacati nazionali di categoria ai vari livelli, oltre a quelli già indicati dal presente articolo, sono determinati dagli Statuti delle rispettive federazioni o sindacati nazionali di categoria, in armonia con i dettati del presente Statuto. In particolare, per quanto riguarda le competenze e i poteri degli organi delle federazioni o sindacati nazionali di categoria, essi dovranno essere definiti in analogia con quanto stabilito al Titolo III del presente Statuto.

Gli Statuti delle federazioni o sindacati nazionali di categoria sono approvati dai rispettivi congressi. Detti Statuti riguarderanno esclusivamente il campo di applicazione proprio della categoria, anche in relazione alle categorie merceologiche, le strutture e le forme organizzative, tenendo conto delle peculiarità organizzative e/o professionali. Le rispettive Assemblee Generali nazionali, adegueranno i propri Statuti allo Statuto della CGIL approvato dal Congresso nazionale. In via transitoria, nei casi in cui un Congresso di federazione o sindacato nazionale di categoria non procedesse alla definizione del proprio Statuto entro sei mesi dalla definizione dello Statuto della CGIL, si applica il presente Statuto.

La compatibilità degli Statuti delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e degli eventuali adeguamenti decisi dalle Assemblee Generali nazionali con lo Statuto della CGIL, sarà determinata dal Collegio Statutario Nazionale che si esprime sulla congruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo. In questo senso, la dichiarata incompatibilità ne comporta obbligatoriamente la ridefinizione.

All'Assemblea Generale Nazionale delle federazioni o sindacati nazionali di categoria spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dal proprio Statuto e dall'Assemblea Generale Nazionale della CGIL.

Le federazioni o sindacati nazionali di categoria organizzano le iscritte/iscritti alla CGIL sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda o l'ente in cui essi prestano la loro opera.

Le variazioni dei criteri associativi, gli accorpamenti e gli scorpori che li riguardano, sono decisi dal Congresso confederale.

È di stretta pertinenza delle federazioni o sindacati nazionali di categoria l'esercizio del mandato negoziale, da esplicare nell'ambito delle direttive e del coordinamento della Confederazione ad ogni livello.

Le federazioni o sindacati nazionali di categoria sono Centri Regolatori e, pertanto, intervengono:

- a) sull'insieme della politica organizzativa ai vari livelli;
- b) sull'insediamento del sindacato di categoria nei luoghi di lavoro e nel territorio, anche mediante l'approvazione di specifici progetti;
- c) sulla promozione della politica dei quadri e della loro formazione permanente partendo dalla valorizzazione dei luoghi di lavoro;
- d) sulla distribuzione delle risorse finanziarie ai vari livelli, in relazione al modello organizzativo previsto nello Statuto della federazione o sindacato nazionale di categoria e alle decisioni dell'Assemblea Generale della CGIL;

- e) sul Regolamento dei trattamenti degli apparati, secondo le decisioni dell'Assemblea Generale della CGIL nazionale per le parti rinviate alle attuazioni da parte dei Centri Regolatori.

Le sedi delle federazioni o sindacati nazionali di categoria dovranno essere fissate, in linea di massima, in Roma, salvo eccezioni autorizzate dall'Assemblea Generale della CGIL.

Articolo 12 – Sindacato pensionati

Nella CGIL è costituito, a tutti i livelli, il Sindacato pensionati. Lo SPI, sindacato generale delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani, organizza e tutela nella CGIL i pensionati ex lavoratori di tutte le categorie e, in relazione ad ogni regime pensionistico, i pensionati di reversibilità e i pensionati sociali.

La CGIL assume attraverso lo SPI la rappresentanza dei pensionati e riconosce ai problemi connessi alla loro condizione un carattere integrante rispetto ai diritti del lavoro e di cittadinanza più tradizionalmente tutelati.

La CGIL coinvolge lo SPI – anche attribuendo il diritto di proposta nell'elaborazione delle proprie politiche sullo Stato sociale – e in ogni caso verifica, con il suo stesso concorso, le implicazioni delle azioni rivendicative autonomamente esercitate dal Sindacato dei pensionati e riferite alla tutela del reddito pensionistico, nelle forme previste dalla normativa di legge, alle politiche sociali e dei servizi e, conseguentemente, all'assetto del territorio ad esse collegato, alla promozione e allo sviluppo dei rapporti di comunità, al fine di tutelare, specie all'interno di progetti di integrazione sociale, la condizione e il ruolo dei pensionati e degli anziani. In questo senso, lo SPI e le sue strutture territoriali e di base promuovono e/o integrano le attività vertenziali della CGIL sul territorio, rivolte alle condizioni di vita e di riproduzione sociale dei cittadini.

Ai vari livelli della Confederazione nelle negoziazioni riguardanti la previdenza, l'assistenza sanitaria e la sicurezza sociale, e il funzionamento delle relative strutture, lo SPI fa parte delle delegazioni confederali trattanti.

La CGIL promuove il rafforzamento del rapporto di collaborazione tra federazioni di categoria e Sindacato dei pensionati, definendone, in accordo, forme e modalità.

La struttura organizzativa, gli organi direttivi e i modi della loro elezione – compatibilmente con quanto previsto all'art. 6 del presente Statuto in materia di sistema elettorale – e i compiti dello SPI ai vari livelli, oltre a quelli già indicati dal presente articolo, sono determinati dallo Statuto dello SPI stesso, in armonia con i dettati del presente Statuto. In particolare, per quanto riguarda le competenze e i poteri degli organi dello SPI, essi dovranno essere definiti in analogia con quanto stabilito al Titolo III del presente Statuto.

Lo Statuto dello SPI è approvato dal suo Congresso. L'Assemblea Generale Nazionale dello SPI, con la maggioranza qualificata dei 3/4 dei componenti, adeguerà il proprio Statuto allo Statuto della CGIL approvato dal Congresso nazionale.

La conformità di detto Statuto sarà determinata dal Collegio Statutario Nazionale che si esprime sulla congruità o meno delle singole parti e dell'insieme del testo. La dichiarata incompatibilità con lo Statuto della CGIL nazionale comporta obbligatoriamente la ridefinizione dello stesso.

All'Assemblea Generale Nazionale dello SPI spetta il compito di tradurre in norme vincolanti quanto esplicitamente rinviato dal proprio Statuto e dalla Assemblea Generale della CGIL.

Fermi restando i principi stabiliti dall'art. 8 del presente Statuto, lo SPI può esercitare le sue funzioni di Centro Regolatore anche delegandole alle proprie strutture regionali, nelle forme, limiti e condizioni di revoca stabiliti dal suo regolamento, d'intesa con la CGIL.

Articolo 13 – Il Sistema delle tutele individuali

La CGIL e le sue strutture, al fine di realizzare un'efficace tutela dei diritti individuali degli iscritti e dei lavoratori, in attività o in pensione, nonché dei disoccupati e degli inoccupati, promuove la costituzione di specifiche strutture (istituti, enti, società) per l'erogazione di servizi.

La CGIL considera la tutela e i servizi alla persona complementari alla rappresentanza collettiva del sindacato generale e, in questo contesto, la finalità della politica del Sistema delle tutele individuali della CGIL consiste nel contribuire, con pari dignità, alla realizzazione della strategia dei diritti e della solidarietà, ponendo al centro la dimensione della persona.

Il Sistema delle tutele individuali rappresenta una funzione strategica del sindacato generale e uno strumento indispensabile per realizzare le finalità istituzionali della Confederazione.

La qualità del servizio e della tutela espressa dal Sistema delle tutele individuali è il risultato di una politica di qualificazione delle competenze tecniche, professionali e gestionali di ciascun servizio, dell'integrazione fra gli stessi e di un utilizzo razionale ed efficiente dell'insieme delle risorse (umane, strumentali, logistiche e finanziarie) impiegate secondo il valore della trasparenza nell'intero complesso delle attività di tutela individuale, nel pieno rispetto delle normative di riferimento, dei vincoli legislativi e statutari esistenti.

Il Sistema delle tutele individuali, al di là delle specifiche articolazioni, opera in una dimensione unitaria fra enti, istituti e società a tutti i livelli con l'obiettivo di raggiungere il massimo di integrazione e condivisione sulle scelte politiche, organizzative e formative.

L'esercizio dell'indirizzo e del controllo delle rispettive attività, nonché di altre decisioni relative alle proprie competenze, spettano all'Assemblea Generale Nazionale della CGIL, alle Assemblee Generali regionali e territoriali confederali.

TITOLO III – Organi della Confederazione

Articolo 14 – Organi della Confederazione

a) Sono organi deliberanti:

- il Congresso confederale;
- l'Assemblea Generale.

b) È organo esecutivo:

- la Segreteria.

c) È organo di indirizzo programmatico:

- la Commissione del Programma Fondamentale.

d) Sono organi di controllo amministrativo:

- il Collegio dei Sindaci Revisori;
- il Collegio degli Ispettori.

e) Sono organi di giurisdizione disciplinare interna:

- I Comitati di Garanzia

f) Sono organi di garanzia statutaria:

- il Collegio Statutario;
- i Collegi di Verifica

Articolo 15 – Congresso confederale

Il Congresso è il massimo organo deliberante della CGIL. Esso viene convocato ogni quattro anni e ogni qualvolta la sua convocazione sia deliberata dall'Assemblea Generale o richiesta da almeno un decimo delle iscritte/iscritti.

L'Assemblea Generale della CGIL decide, con la maggioranza dei 3/4 dei componenti, un apposito Regolamento per lo svolgimento dei congressi garantendo l'attuazione dei principi di cui all'art. 6 del presente Statuto e le normative vincolanti, deliberate dall'Assemblea Generale stessa, in applicazione del medesimo articolo dello Statuto.

Nelle assemblee di base il dibattito è aperto a tutti i lavoratori, mentre la possibilità di votare e di essere eletti è riservata alle iscritte/iscritti nelle modalità previste dal Regolamento congressuale.

Le norme per l'organizzazione dei congressi ai vari livelli e per l'elezione dei delegati ai congressi nei successivi gradi sono di competenza – nel rispetto di quanto previsto al II comma del presente articolo – del massimo organo dirigente dell'istanza per la quale è indetto il Congresso. Tale organo deve anche stabilire il rapporto tra numero di iscritte/iscritti e numero dei delegati da eleggere.

Il Regolamento del Congresso CGIL si applica anche in caso di convocazione dei congressi straordinari, fermo rimanendo quanto previsto nel comma precedente. Compiti del Congresso confederale sono:

- a) definire gli orientamenti generali della CGIL che devono essere seguiti da tutte le organizzazioni confederate;
- b) eleggere l'Assemblea Generale;
- c) eleggere il Collegio dei Sindaci;
- d) eleggere i Comitati di Garanzia;
- e) eleggere il Collegio Statutario;
- f) approvare il Codice Etico.

L'Assemblea Generale sarà composta:

- nel rispetto dei criteri di rappresentanza, genere e pluralismo previsti dall'Art. 6 dello Statuto;
- secondo quanto previsto dalla delibera 7.

Al solo Congresso compete deliberare sullo Statuto, e sulle sue modifiche, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 16 e compete sulle affiliazioni della CGIL alle organizzazioni internazionali o sulla revoca delle stesse, sullo scioglimento della CGIL. Tali decisioni saranno valide solo se prese a maggioranza qualificata dei 3/4 dei voti degli aventi diritto.

Fra un Congresso e l'altro il potere di deliberazione sulle affiliazioni internazionali o sulla revoca delle stesse è affidato all'Assemblea Generale Nazionale, che delibererà con la maggioranza dei 3/4 dei componenti.

Il Congresso delibera sull'ordine dei propri lavori e verifica i poteri dei delegati.

Articolo 16 – Assemblea Generale

L'Assemblea Generale elegge la sua Presidenza.

L'Assemblea Generale viene convocata dalla Presidenza in accordo con la Segreteria confederale.

L'Assemblea Generale elegge il segretario generale e la Segreteria.

L'Assemblea Generale è il massimo organo deliberante della CGIL tra un Congresso e l'altro. Ad esso sono affidati i compiti di:

- 1) discutere e deliberare in ordine alle linee programmatiche e di indirizzo dell'attività sindacale;
- 2) impostare le iniziative di portata generale;
- 3) verificare il complesso dell'attività sindacale;
- 4) dirigere la Confederazione nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso confederale;
- 5) assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui la CGIL si articola;
- 6) provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso confederale;
- 7) deliberare sulle percentuali di riparto della canalizzazione di competenza confederale.

Alla sola Assemblea Generale della CGIL nazionale è affidato, altresì, il compito di deliberare sulle piattaforme e sugli accordi interconfederali.

Alla stessa Assemblea Generale è altresì affidato, in via esclusiva, il compito di deliberare, in apposite sessioni:

- a) sulle materie rinviate dall'art. 6 del presente Statuto e sulle normative in materia di Regolamento del personale;
- b) sull'applicazione di regole amministrative in conformità al d.lgs. 460/97;
- c) sulle regole relative alla vita interna, ai comportamenti dei gruppi dirigenti, al funzionamento degli organi statutari;
- d) sulla definizione di strutture di rappresentanza.

Ognuna di queste deliberazioni deve contenere le sanzioni in caso di mancato rispetto delle stesse.

L'Assemblea Generale della CGIL nazionale stabilisce i settori d'iniziativa e di presenza nei quali operare con enti, istituti confederali, società, associazioni, fondazioni. Ne decide la costituzione o la soppressione e, se del caso, lo Statuto, l'eventuale articolazione territoriale, la nomina degli

organismi dirigenti e le modalità di coordinamento. La Presidenza o la Direzione degli enti e istituti confederali partecipano all'Assemblea Generale della CGIL; le stesse presentano annualmente all'Assemblea Generale della CGIL la relazione sull'attività svolta, ivi compresa la situazione economica e patrimoniale.

L'Assemblea Generale entro il mese di dicembre di ogni anno, approva il bilancio preventivo, presentato dalla Segreteria, riferito all'esercizio dell'anno successivo; entro il 30 giugno di ogni anno approva il bilancio consuntivo, relativo all'esercizio dell'anno precedente.

Spetta alla sola Assemblea Generale della CGIL nazionale, su proposta del/i Centro/i Regolatore/i competente/i, decidere, con maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti, lo scioglimento di tutti gli organismi della struttura interessata.

Ciò può avvenire nei casi in cui gli organi direttivi e / o quello esecutivo assumano e confermino posizioni e comportamenti che siano incompatibili con l'appartenenza alla CGIL, perché:

- 1) in contrasto con i principi e le norme fondamentali dello Statuto (e le normative conseguenti) o, analogamente, degli Statuti delle CGIL regionali e delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI;
- 2) in contrasto con le norme amministrative, compresi i ripetuti e immotivati deficit di bilancio;
- 3) rendono impossibile la corretta direzione della struttura, al punto da ledere l'immagine della Confederazione.

L'Assemblea Generale Nazionale nomina, quindi, un commissario con i poteri dell'organismo disciolto che dovrà ristabilire le condizioni di una positiva direzione, e organizzare, entro sei mesi dalla nomina, il Congresso straordinario dell'organizzazione interessata. Nella delibera dell'Assemblea Generale della CGIL dovranno essere indicate le motivazioni del provvedimento.

Spetta all'Assemblea Generale della CGIL nazionale definire norme di comportamento – per i casi di azioni sindacali che interessino più categorie o servizi essenziali di pubblica utilità – che garantiscano che le stesse siano decise d'intesa, nei rispettivi ambiti, con le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, le CGIL regionali, la CGIL nazionale e che si esercitino in un quadro di salvaguardia dell'utenza. Tali norme conterranno le relative sanzioni nel caso di non rispetto.

L'Assemblea Generale della CGIL è eletta dal Congresso che fissa il numero dei suoi componenti. Le vacanze che si verificassero tra un Congresso e l'altro possono essere colmate da parte dello stesso organo direttivo, fino al massimo del 40% dei suoi componenti. Qualora ricorra una motivata necessità politica di allargamento del gruppo dirigente le cooptazioni possono essere decise fino ad un massimo di un decimo del numero fissato dal Congresso. Dal computo delle cooptazioni sono esclusi i segretari generali dei Centri Regolatori non facenti parte dell'Assemblea Generale al momento della loro elezione.

L'Assemblea Generale provvede alle sostituzioni di componenti, dimissionari o decaduti, dei Comitati di Garanzia, del Collegio Statutario, dei Collegi dei Sindaci nelle forme previste dal presente Statuto.

L'Assemblea Generale Nazionale della CGIL si dota di un Regolamento atto a garantirne il corretto funzionamento ed eleggerà un presidente o una Presidenza, fissandone la durata dell'incarico. Il Regolamento definirà altresì le modalità e i tempi per la decadenza dall'Assemblea Generale di coloro che ripetutamente non partecipino ai lavori senza darne giustificazione. Detto Regolamento si applica per tutte le Assemblee Generali, nel caso in cui le stesse non si dotassero di uno proprio.

L'approvazione dei regolamenti degli organi di garanzia e delle norme di attuazione dei principi di cui all'articolo 6 avviene a maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.

L'Assemblea Generale è convocata dalla Presidenza in accordo con la Segreteria confederale almeno una volta a trimestre e ogni qualvolta la sua convocazione sia richiesta secondo le modalità previste dal Regolamento.

Ogni componente dell'Assemblea Generale ha il diritto di partecipare a qualsiasi Congresso o riunione delle organizzazioni confederali e di prendervi la parola.

L'Assemblea Generale elegge la Commissione del Programma Fondamentale e il suo presidente.

Elegge, inoltre, gli ispettori nazionali.

L'Assemblea Generale può decidere l'elezione di un organismo con funzioni di direzione operativa, fissandone compiti e potere. L'Assemblea Generale può convocare assemblee con funzioni di indirizzo politico (Conferenza di organizzazione, di programma, dei quadri e delegati, delle lavoratrici, ecc.) fissandone i criteri e le modalità di composizione e di partecipazione.

Le Assemblee Generali dello SPI, delle categorie nazionali e delle CGIL regionali deliberano gli adeguamenti al proprio statuto derivanti da eventuali modifiche allo Statuto della CGIL.

L'Assemblea Generale, a maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti, delibera eventuali modifiche e/o integrazioni alle Delibere attuative dello Statuto.

L'Assemblea Generale, a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti, elabora e delibera eventuali modifiche e integrazioni dello Statuto, limitatamente agli articoli da 9 a 19 per dare seguito alle proposte definite dall'Assemblea di Organizzazione della Cgil e da 27 e 28 nei limiti necessari all'adeguamento a eventuali nuove previsioni legislative.

L'Assemblea Generale, a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti e previo parere obbligatorio delle strutture interessate, delibera sulla costituzione di nuove strutture verticali, sulla modifica dell'attribuzione dei settori merceologici alle singole strutture.

Delibera, altresì, sulla costituzione, anche in via sperimentale, di nuove strutture di rappresentanza, fissandone poteri e compiti, nonché le modalità di costruzione degli organismi dirigenti.

L'Assemblea Generale delibera altresì la costituzione del Coordinamento del Sistema delle tutele individuali fissandone i compiti.

L'Assemblea Generale delibera sulle modalità e forme di rapporto con l'associazionismo democratico e sulla doppia affiliazione con associazioni professionali.

Il trattamento del personale è normato dal Regolamento nazionale che viene approvato dall'Assemblea Generale Nazionale della CGIL.

I regolamenti si applicano in tutti i livelli dell'organizzazione e nel sistema CGIL. Spetta alle Assemblee Generali dei Centri Regolatori decidere le specifiche modalità con le quali attuare le parti rinviate a tali livelli.

Le decisioni dell'Assemblea Generale sono assunte a maggioranza semplice dei votanti, fatte salve le normative per le quali è prevista dal presente Statuto la maggioranza qualificata degli aventi diritto che si esprime con le modalità decise dal Regolamento dell'Assemblea Generale Nazionale.

Qualora sia necessaria la maggioranza qualificata degli aventi diritto a voto palese, è possibile il voto certificato nelle modalità previste dal Regolamento dell'Assemblea Generale Nazionale.

Norma transitoria

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

Articolo 17 – Segreteria della CGIL

La Segreteria è l'organo che attua le decisioni dell'Assemblea Generale e assicura la gestione continuativa della CGIL, assumendo la funzione di Centro Regolatore. Risponde della propria attività all'Assemblea Generale. La Segreteria funziona e decide collegialmente e si riunisce su convocazione del Segretario generale o su richiesta di 1/4 dei suoi componenti.

Ad ogni componente della Segreteria, viene affidato un incarico operativo, da parte della stessa, su proposta del segretario generale. Il componente della Segreteria risponde del suo operato all'organo esecutivo.

La Segreteria, su proposta del segretario generale, può revocare, motivatamente, l'incarico operativo. Dell'incarico affidato ai singoli componenti o della revoca dello stesso deve essere data comunicazione tempestiva all'Assemblea Generale, in un'apposita riunione.

Nelle strutture dei Centri Regolatori e nelle Camere del Lavoro metropolitane, su proposta del segretario generale della struttura interessata, la Segreteria può, altresì, nominare fino a 2 vice-segretari generali con funzioni vicarie con il vincolo della presenza di entrambi i generi considerando a tal fine la figura del segretario generale e quella del/dei vice-segretario/i.

La Segreteria si dota di un Regolamento di funzionamento che normerà anche il proprio processo decisionale.

La Segreteria assicura, altresì, la direzione quotidiana delle attività confederali e mantiene un contatto permanente con le federazioni o sindacati nazionali, con le CGIL regionali, con le Camere del Lavoro, territoriali o metropolitane, e con gli enti e istituti confederali, nonché con tutte le interlocuzioni politiche e sindacali esterne.

Essa delibera su tutte le questioni che rivestono carattere di urgenza.

La Segreteria provvede all'organizzazione e al funzionamento dei dipartimenti, uffici, servizi della tutela individuale della CGIL e le forme di utilizzo del web e ne coordina l'attività nei vari campi; nomina i funzionari confederali e i collaboratori tecnici; presenta all'Assemblea Generale per l'approvazione, i bilanci preventivi e consuntivi, nonché le eventuali variazioni agli stessi, da sottoporre all'Assemblea Generale nel caso di spese o di impegni di particolare consistenza non previsti dai bilanci preventivi, per i quali dovrà essere data all'Assemblea Generale informazione preventiva al fine dell'assunzione della relativa delibera.

La rappresentanza legale della CGIL di fronte a terzi e in giudizio è attribuita:

- a) al segretario generale, con possibilità di delega come previsto al punto successivo;
- b) ad altra persona, nominata con formale delibera della Segreteria confederale, per tutti i negozi giuridici di carattere amministrativo, fiscale, previdenziale, finanziario e della sicurezza

del lavoro. Tale possibilità di delega riguarda gli aspetti gestionali delle materie indicate e le relative prerogative decisionali nei limiti fissati dalla stessa delibera. Con analoga delibera la Segreteria della CGIL può revocare in qualsiasi momento e senza preavviso tale nomina, provvedendo contestualmente alla formalizzazione di una nuova nomina. Di tali delibere viene formalmente informata l'Assemblea Generale.

In caso di impedimento o di assenza, la rappresentanza di cui al punto a) è affidata al/i Vicesegretario/i o, in assenza o per impedimento di questi, ad altro componente della Segreteria. Il numero massimo dei componenti le segreterie delle strutture della CGIL viene definito dalla specifica delibera attuativa dello Statuto.

Articolo 18– La Commissione del Programma Fondamentale

La Commissione del Programma Fondamentale è organo di indirizzo programmatico.

Essa ha compiti di promozione e coordinamento della riflessione, dell'elaborazione e dell'aggiornamento del Programma Fondamentale della CGIL.

Propone all'Assemblea Generale le modifiche che si rendono necessarie, fra un Congresso e l'altro, su singoli aspetti del Programma per le decisioni conseguenti.

Propone al Congresso, per l'approvazione, il documento di aggiornamento dell'insieme del Programma Fondamentale.

La Commissione è convocata dal presidente che ne dà comunicazione preventiva alla Segreteria.

Il presidente ha compiti di coordinamento della Commissione, riferisce all'Assemblea Generale sui lavori della stessa e sulle proposte sulle quali l'Assemblea Generale stessa è chiamata a pronunciarsi.

Articolo 19 – Collegio dei Sindaci Revisori

Il Collegio dei Sindaci Revisori è l'organo di controllo dell'attività amministrativa della CGIL.

Esso è composto da tre componenti effettivi e fino a tre supplenti, eletti a voto palese dal Congresso della struttura interessata.

Nei Centri Regolatori e nelle Camere del Lavoro metropolitane, uno dei componenti del Collegio dei Sindaci Revisori è un revisore dei conti iscritto all'Albo dei revisori.

Nel caso in cui, per effetto di diminuzioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di supplenti si riducesse a uno, l'Assemblea Generale può provvedere a sostituzioni.

Per i Collegi dei Sindaci, i componenti eletti a farne parte, tenuto conto della delicatezza dei compiti e delle funzioni a cui vengono chiamati, devono rispondere a requisiti di specifica competenza, serietà ed esperienza e non devono avere responsabilità amministrative dirette nell'ambito dell'Organizzazione.

Rispondono del loro operato davanti agli organi giurisdizionali interni.

Il Collegio dei Sindaci accompagna con una propria relazione il bilancio della struttura interessata, che invia ai Centri Regolatori, controlla periodicamente l'andamento amministrativo e verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili.

Il Collegio dei Sindaci consegna al Congresso una relazione complessiva sui bilanci per il periodo intercorrente dal Congresso precedente.

Il Collegio elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.

Il presidente dei sindaci revisori è invitato alle riunioni dell'Assemblea Generale.

I sindaci revisori fanno parte del Gruppo nazionale dei revisori a tal fine costituito dalla CGIL nazionale. L'elenco dei componenti è depositato presso il Collegio nazionale dei sindaci. Il funzionamento del Collegio nazionale dei sindaci è definito da un apposito Regolamento proposto dal Collegio, approvato dall'Assemblea Generale Nazionale della CGIL e valido per tutti i Collegi costituiti a norma dello Statuto.

Articolo 20 – Collegio degli Ispettori

Il Collegio degli Ispettori è costituito presso ogni Centro Regolatore.

Ogni Collegio è composto dagli Ispettori eletti dalle Assemblee Generali dei rispettivi Centri Regolatori in un numero compreso fra 5 e un massimo di 8 nel caso delle istanze confederali e da un numero compreso fra 5 e un massimo di 10 nel caso delle istanze di categoria e SPI.

Sono scelti fra iscritte e iscritti CGIL che, avendo i requisiti di competenza necessari, non ricoprono incarichi o funzioni di direzione politica o di carattere amministrativo. Il Collegio degli Ispettori può avvalersi di competenze professionali esterne.

Gli ispettori sono vincolati al massimo di riservatezza, nella fase istruttoria e fino alla relazione agli organismi competenti.

Essi hanno compiti ispettivi riferiti:

- a) alla regolare canalizzazione delle risorse;
- b) alla corretta applicazione dei regolamenti del personale e del Regolamento confederale sul trattamento dei dati personali;
- c) alla correttezza dei rapporti amministrativi con enti, istituti confederali, società, associazioni e fondazioni promosse dalle strutture di riferimento;
- d) al mandato loro assegnato dalle rispettive Assemblee Generali;
- e) al controllo del rispetto di quanto previsto dal presente Statuto e dalle leggi dello Stato nella compilazione dei bilanci. Il controllo dei bilanci può riferirsi all'esercizio in corso o a quelli passati.

La loro attività si svolge con ispezioni programmate nel tempo. Si attivano altresì su esplicito mandato conferito dagli organismi dirigenti di proprio riferimento.

Rispondono del loro operato agli organi giurisdizionali interni.

Riferiscono i risultati delle ispezioni all'organismo di riferimento e a quello che ha conferito il mandato, oltretutto, se del caso, al Collegio dei Sindaci di riferimento. Nel caso le ispezioni riguardino tematiche che coinvolgono più strutture comunicano il loro programma di attività preventivamente e riferiscono i risultati delle ispezioni ai Centri Regolatori interessati.

L'attività degli Ispettori della CGIL nazionale si sviluppa nei confronti dei Centri Regolatori e, su richiesta del Centro Regolatore regionale, nei confronti delle Camere del Lavoro.

Qualora nell'esercizio delle funzioni di cui al IV^a cpv si ravvisino irregolarità, alla struttura sottoposta ad ispezione viene formalmente concesso dagli Ispettori un tempo entro il quale regolarizzare la/le anomalia/e, dandone informazione al/ai Centro/i Regolatore/i di riferimento e alla struttura che ha richiesto l'ispezione.

Trascorso tale periodo, se la situazione non viene regolarizzata, il Collegio degli Ispettori è tenuto a riferire immediatamente all'Assemblea Generale della struttura interessata ed al/ai Centro/i Regolatore/i di riferimento. Nei successivi dieci giorni, il/i Centro/i Regolatore/i, sentita la Segreteria della struttura interessata, e d'intesa con il Centro Regolatore nazionale, propone/propongono all'Assemblea Generale della struttura interessata l'approvazione di una delibera che contenga le soluzioni delle problematiche emerse. L'Assemblea Generale della struttura interessata dovrà discutere la delibera nella prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni. Se del caso, il/i Centro/i Regolatore/i competente/i dispone/dispongono la sospensione cautelare del segretario generale o della persona delegata o della struttura esecutiva.

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

A fronte di conferma del provvedimento di sospensione cautelare, il segretario generale o la persona delegata o i componenti della struttura esecutiva devono essere deferiti al competente Comitato Interregionale di garanzia. Tutto l'iter di competenza degli Organi di garanzia deve avvenire con procedura d'urgenza.

Il/i Centro/i Regolatore/i garantisce/ono il governo della struttura, se del caso attraverso la figura di un reggente, sino a conclusione dell'iter di competenza degli Organi di garanzia, provvedendo a sanare l'irregolarità rilevata dagli ispettori.

Le modalità di procedura e di funzionamento degli Ispettori, ivi comprese le modalità per il trattamento dei dati e per le verifiche in materia sono determinate da un apposito Regolamento, valido per tutti i livelli, proposto dal Collegio nazionale degli ispettori ed approvato dall'Assemblea Generale.

Il presidente degli ispettori, eletto dall'Assemblea Generale, è invitato alle riunioni della Assemblea Generale.

Articolo 21 – I Comitati di Garanzia

I Comitati di Garanzia interregionali e il Comitato nazionale di garanzia sono gli organi di giurisdizione interna, di primo e di secondo grado, della CGIL.

Sono eletti a voto palese dal Congresso confederale a maggioranza qualificata di almeno il 75% dei votanti, tra le iscritte/iscritti con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con riconosciuti prestigio, autonomia e competenza.

Il Congresso nazionale fissa l'articolazione dei Comitati interregionali, e la loro composizione nel rispetto del principio della non sovrapposizione tra la provenienza territoriale del componente e l'ambito territoriale di competenza.

Il Comitato nazionale e i Comitati di Garanzia interregionali sono composti da nove componenti effettivi, tra i quali uno nel Comitato nazionale con specifiche e riconosciute competenze in materia giurisprudenziale, e cinque supplenti.

Al fine di garantire sempre il numero di componenti se, per effetto di dimissioni o decadenze, il numero dei supplenti si riducesse a due, l'Assemblea Generale – a maggioranza dei 3/4 dei suoi componenti – provvede alle sostituzioni.

I Comitati eleggono nel proprio seno un presidente cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Comitato stesso. I presidenti devono essere scelti tra dirigenti che ricoprono incarichi nazionali da almeno quattro anni.

I presidenti dei Comitati di Garanzia sono invitati alle riunioni dell'Assemblea Generale Nazionale della CGIL.

Articolo 22 – Ruolo e funzioni dei Comitati di Garanzia

I Comitati di Garanzia costituiscono la struttura di giurisdizione disciplinare interna cui è demandato il potere di inchiesta e di sanzione, in base al precedente articolo, nei riguardi delle/gli iscritte/i alla CGIL.

Ogni componente del Comitato è vincolato al massimo di riservatezza, tranne che successivamente alle delibere approvate e relativamente al solo contenuto delle delibere stesse.

Nel Comitato di Garanzia i soggetti cui compete l'istruttoria non possono far parte del Collegio giudicante.

Analogamente sono incompatibili con la fase istruttoria e quella giudicante i componenti degli esecutivi delle strutture interessate e del/i Centri Regolatori di riferimento.

Ogni intervento tendente a condizionare l'operato e il giudizio del Comitato nazionale di garanzia o dei Comitati interregionali di garanzia, esercitato sia sull'intero Comitato che sui singoli componenti, è considerato violazione grave e lesiva dell'autonomia e dell'indipendenza di questa funzione. Esso comporta obbligatoriamente l'attivazione di un'indagine specifica promossa direttamente dal Collegio Statutario, al cui esito segue la relativa pronuncia.

Le procedure sui provvedimenti disciplinari e sul funzionamento interno dei Comitati di Garanzia ivi comprese le specifiche politiche, modalità e misure di sicurezza tecniche ed organizzative in materia di trattamento dei dati personali sono determinate da un apposito Regolamento proposto dal Comitato di Garanzia nazionale ed approvato dall'Assemblea Generale della CGIL.

Le decisioni sulle competenze in sede plenaria sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti presenti.

Ogni iscritto/a ha diritto a due livelli di giudizio.

Il giudizio di prima istanza è di competenza dei Comitati interregionali di garanzia.

Il Comitato di Garanzia competente, in prima istanza di giudizio, per i componenti delle Assemblee generali nazionali della CGIL, delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale che ricoprono esclusivamente incarichi a livello nazionale, è quello interregionale del Centro.

Qualora ricorsi presentati ai Comitati di Garanzia interregionali contengano anche atti o fatti che riguardino dirigenti sindacali che svolgano la loro funzione esclusiva presso il Centro confederale o presso una Categoria nazionale, il ricorso sarà esaminato in prima istanza solo dal Comitato di Garanzia interregionale del Centro.

Qualora l'inchiesta evidenzi comportamenti passibili di sanzione da parte di iscritti/e non oggetto del procedimento in corso, il Comitato interregionale di garanzia delibera l'apertura di una nuova inchiesta, dandone tempestiva comunicazione, oltre alla/e persona/e interessata/e, al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i.

Con tempi e modalità definite in sede di Regolamento dei Comitati di Garanzia, possono essere avviate procedure di conciliazione nei casi di minore rilevanza e gravità che non riguardino le decisioni regolarmente assunte dagli organismi o la violazione delle norme regolamentari.

La procedura di cui sopra viene richiesta dal presidente del Comitato di Garanzia interregionale che ne informa il Comitato stesso. Il tentativo di conciliazione viene affidato dal presidente al Centro Regolatore competente che ne riferisce l'esito.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione e di conferma dell'istanza al Comitato di Garanzia, si attiva la procedura di cui all'art. 30 dello Statuto.

Il Comitato di Garanzia nazionale svolge le seguenti funzioni di seconda ed ultima istanza:

- verifica la correttezza formale delle procedure;
- valuta la congruità del pronunciamento di prima istanza; in caso di valutazione negativa, con delibera motivata, annulla il procedimento e ne dispone il rinvio ad altro Comitato interregionale, secondo i criteri di cui al Regolamento nazionale dei Comitati di Garanzia;
- valuta le argomentazioni addotte dal/dai ricorrente/i ed eventuali nuovi atti e/o fatti intervenuti o portati a conoscenza dal/dai ricorrente/i non esaminati dal pronunciamento di prima istanza ed eventualmente e solo in questo caso provvede a nuovi atti istruttori. Qualora i nuovi atti istruttori evidenzino comportamenti passibili di sanzione da parte di iscritti/e non oggetto del procedimento in corso, il Comitato nazionale di garanzia delibera la trasmissione degli atti al competente Comitato interregionale di garanzia per l'apertura di una nuova inchiesta, dandone tempestiva comunicazione, oltre alla/e persona/e interessata/e, al/ai Centro/i Regolatore/i competente/i.

Articolo 23 – Collegio Statutario Nazionale

Il Collegio Statutario è l'organo di garanzia e interpretazione statutaria, di controllo sulle procedure e gli atti degli organismi e strutture della CGIL.

È composto da cinque componenti effettivi e altrettanti supplenti – invitati permanenti – con funzione di surroga dei componenti effettivi assenti.

È eletto a voto palese dal Congresso confederale a maggioranza qualificata di almeno i 3/4 dei votanti, tra le/gli iscritte/i con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con un riconosciuto prestigio, autonomia e competenza.

Nel caso in cui, per effetto di dimissioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di

supplenti si riducesse a tre, l'Assemblea Generale provvede alle sostituzioni o integrazioni, con voto a maggioranza dei 3/4 dei votanti.

Il Collegio elegge nel proprio seno una Presidenza cui spetterà la responsabilità della convocazione e del funzionamento del Collegio stesso.

I componenti effettivi del Collegio Statutario sono invitati alle riunioni dell'Assemblea Generale Nazionale della CGIL.

Articolo 24 – Ruolo e funzioni del Collegio Statutario Nazionale

Il Collegio Statutario Nazionale ha potere di verifica esclusiva sull'attività delle strutture delle CGIL regionali, delle federazioni o sindacati nazionali di categoria, dello SPI nazionale e della CGIL nazionale.

Nel caso di annullamento totale o parziale degli atti determinato da un comportamento contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altri/altre iscritti/e o che risulti lesivo per l'Organizzazione, il Collegio Statutario Nazionale trasmette gli atti e le proprie deliberazioni al Comitato di Garanzia di riferimento, per quanto di competenza.

Al Collegio Statutario della CGIL nazionale è attribuita in via esclusiva la potestà di interpretazione delle norme statutarie e regolamentari e la verifica della conformità degli statuti e regolamenti delle CGIL regionali, delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale, con i principi e le norme generali del presente Statuto.

Le sue modalità di procedura e funzionamento interno sono determinate da un apposito regolamento, contenente anche le specifiche politiche, modalità e misure di sicurezze tecniche ed organizzative in materia di trattamento dei dati personali, proposto dal Collegio stesso ed approvato dall'Assemblea Generale.

Il Collegio Statutario della CGIL nazionale ha potestà esclusiva di giudizio, in unica istanza, e di sanzione nei confronti delle/i componenti dei Comitati di Garanzia e dei Collegi di Verifica delle diverse istanze, limitatamente a segnalazioni relative a comportamenti riguardanti le specifiche attività dei Comitati e Collegi.

Le decisioni del Collegio Statutario Nazionale sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.

Articolo 25 – Collegi di Verifica

Il Collegio di Verifica è costituito nelle CGIL regionali e nelle federazioni o sindacati nazionali di categoria e nello SPI nazionale.

Comprende cinque componenti e altrettanti supplenti con funzioni di surroga degli assenti.

È eletto a voto palese dal Congresso della CGIL regionale, delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale a maggioranza qualificata del 75% dei votanti, tra le iscritte/iscritti con un minimo di dieci anni di anzianità di iscrizione e con riconosciuto prestigio, autonomia e indipendenza.

Nel caso in cui, per effetto di dimissioni o decadenze di componenti del Collegio, il numero di

supplenti si riducesse a tre, l'Assemblea Generale competente può provvedere a sostituzioni, con voto a maggioranza del 75% dei votanti.

Il Collegio elegge nel proprio seno una Presidenza.

I componenti effettivi dei Collegi di Verifica sono invitati all'Assemblea Generale della struttura corrispondente.

Articolo 26 – Ruolo e funzioni dei Collegi di Verifica

Il Collegio di Verifica, su richiesta di uno o più iscritte/i o di una struttura, svolge indagini e controlli sulle procedure, e sugli atti dei vari organismi, in relazione alla loro rispondenza alle norme statutarie e regolamentari e alle decisioni regolarmente assunte dagli organi della CGIL, con possibilità di esprimere parere vincolante e, nei casi più gravi, di annullare totalmente o parzialmente atti giudicati irregolari.

Gli addebiti mossi alle procedure ed agli atti dei vari organismi, sono assunti dai Collegi di Verifica competenti se formalmente segnalati entro sei mesi dalla loro avvenuta conoscenza. Ciò ad eccezione delle infrazioni di carattere amministrativo.

Qualora l'annullamento totale o parziale degli atti fosse determinato da un comportamento contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altri/altre iscritti/e o che risulti lesivo per l'Organizzazione, il Collegio di Verifica trasmette gli atti e le proprie deliberazioni al Comitato di Garanzia di riferimento, per quanto di competenza.

Il Collegio di Verifica presso le CGIL regionali ha giurisdizione sull'attività delle strutture confederali di livello inferiore, compresi i Comitati degli iscritti.

Il Collegio di Verifica delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale ha giurisdizione sull'attività delle strutture categoriali di livello inferiore.

Le modalità di procedura e funzionamento interno dei Collegi di Verifica sono determinate da un apposito Regolamento, contenente anche le specifiche politiche, modalità e misure di sicurezza tecniche ed organizzative in materia di trattamento dei dati personali, predisposto dal Collegio Statutario ed approvato dall'Assemblea Generale della CGIL.

Contro le decisioni dei Collegi di Verifica delle CGIL regionali e delle federazioni o sindacati nazionali di categoria e dello SPI nazionale è possibile il ricorso, in seconda e ultima istanza, al Collegio Statutario.

Le decisioni del Collegio di Verifica sono assunte con una maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti.

TITOLO IV – Dell'amministrazione

Articolo 27 – Contributi sindacali e solidarietà

La CGIL, in quanto libera associazione, realizza la propria autonomia finanziaria mediante la contribuzione delle iscritte e degli iscritti che sottoscrivono volontariamente una delega o corrispettivo atto certificatorio.

Il tesseramento è patrimonio e responsabilità di tutta l'Organizzazione a tutti i suoi livelli.

La contribuzione delle iscritte e degli iscritti avviene con la tessera, con la firma da parte delle/gli iscritte/i della delega per la trattenuta delle quote sindacali sulla retribuzione, con la contribuzione mensile, con sottoscrizioni autorizzate di volta in volta dagli organi dirigenti delle strutture CGIL che ne hanno la facoltà, con contributi volontari di singoli lavoratori. Sono lecite altre forme di sostegno, purché mantengano la caratteristica della volontarietà, siano espressamente finalizzate oltre che regolamentate e vengano iscritte a bilancio nella voce entrate con specifica segnalazione e destinazione.

L'utilizzo dei proventi derivanti dalla prestazione di servizi della tutela individuale è regolato dall'Assemblea Generale della CGIL.

La contribuzione sindacale è stabilita secondo le quantità e le modalità decise dall'Assemblea Generale della CGIL. La quota tessera e i contributi sindacali sono intrasmissibili e non danno luogo ad alcuna rivalutazione.

Le contribuzioni versate dai lavoratori e dai pensionati a seguito dell'iscrizione, a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi denominazione, sono patrimonio collettivo di tutta la CGIL e sono vincolate alla normativa generale sui finanziamenti e sui riparti.

I riparti devono essere effettuati in modo automatico, con cadenza mensile, garantendo la regolarità di finanziamento a tutte le strutture mediante il metodo della canalizzazione.

Non è ammessa per alcuna struttura la possibilità di utilizzare percentuali di riparto spettanti ad altre strutture.

La normativa generale, valevole indistintamente per tutte le istanze, sul finanziamento e sui riparti è stabilita dall'Assemblea Generale Nazionale della CGIL. Le CGIL regionali, le federazioni o sindacati di categoria e lo SPI decidono nelle loro Assemblee Generali i criteri di riparto conseguenti alla deliberazione dell'Assemblea Generale della CGIL nazionale.

La CGIL e tutte le sue strutture non possono distribuire agli associati, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, riserve o capitale, durante la vita dell'associazione salvo diverse disposizioni legislative.

In caso di scioglimento di una struttura della CGIL, il patrimonio, salvo diversa destinazione imposta dalla legge, sarà attribuito ad altra istanza della CGIL designata dal Centro Regolatore competente sentito l'organismo di controllo previsto dall'art. 3, c. 190, della legge 662/96.

In caso di scioglimento della CGIL nazionale, il suo patrimonio, salvo diversa destinazione imposta dalla legge, sarà devoluto in base a quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. 460/97.

Articolo 28 – Attività amministrativa

L'attività amministrativa della CGIL deve basarsi su una politica dei costi e dei ricavi correlati alle esigenze e alla sostenibilità economica di ciascuna struttura; sulla regolare tenuta contabile, tecnicamente corretta e documentata, impostata su criteri di legittimità, di responsabilità, di chiarezza e trasparenza.

A questo fine devono essere osservate le seguenti norme:

- a) predisposizione annuale, da parte delle Segreterie, attraverso l'applicazione del modello di «Piano unico dei conti» in conformità al d.lgs. 460/97, del Bilancio preventivo e del Bilancio

consuntivo, composto da Stato patrimoniale, Conto economico, Relazione illustrativa del Bilancio e dal rendiconto delle spese sostenute per l'INCA;

- b) approvazione da parte dell'Assemblea Generale di ogni struttura del Bilancio consuntivo, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, e del Bilancio preventivo, entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- c) per tutti i Centri Regolatori è fatto obbligo, in sede di discussione ed approvazione del bilancio preventivo o di quello consuntivo, di illustrare il bilancio aggregato di propria competenza;
- d) tenuta a disposizione da parte di ogni struttura della contabilità e della relativa documentazione per il Collegio dei Sindaci Revisori, per il Collegio degli Ispettori, nonché per l'organismo dirigente della struttura interessata e delle strutture di livello superiore;
- e) previsione ad ogni sostituzione di segretari generali di un formale e documentato passaggio delle consegne, certificato dal Collegio degli Ispettori di riferimento, da presentare all'Assemblea Generale e del quale va data copia al/ai Centro/i Regolatore/i di riferimento; la violazione di tale regola, anche a seguito di successiva verifica di veridicità della documentazione, comporta l'attivazione delle procedure disciplinari da parte dei Comitati di Garanzia preposti;
- f) inserimento dell'attività amministrativa dei Comitati degli iscritti, dei Comitati interaziendali e di altri organismi da individuare in modo specifico in quella delle strutture di livello superiore con l'ausilio di uno specifico Regolamento finanziario approvato dall'Assemblea Generale della CGIL nazionale;
- g) pubblicizzazione annuale dei Bilanci consuntivi e preventivi, mediante mezzi di comunicazione idonei, fra le/gli iscritte/i alle rispettive strutture;
- h) pubblicizzazione dei bilanci consuntivi nei siti web delle strutture;
- i) tutte le strutture sono tenute a pubblicare sul proprio sito web il Regolamento del personale e le relative tabelle stipendiali.

L'Assemblea Generale Nazionale della CGIL approva, con la maggioranza dei 2/3, una delibera regolamentare relativa alle materie della gestione economica e dell'amministrazione prevedendo, altresì, la definizione di regole che rendano vincolante l'assunzione di politiche di rientro nel pareggio dei bilanci, in attuazione del primo periodo del presente articolo.

Articolo 29 – Autonomia giuridica e amministrativa

La CGIL nazionale, le CGIL regionali, le Camere del lavoro, territoriali o metropolitane, e le federazioni o sindacati di categoria ai livelli nazionali, regionali, territoriali, gli enti e istituti confederali sono associazioni giuridicamente e amministrativamente autonome e, pertanto, strutture diverse non rispondono delle obbligazioni assunte da qualsiasi organizzazione, ad esse aderente, salvo quanto stabilito diversamente dai singoli Statuti in virtù di norme di legge.

Tutte le strutture sono tenute ad operare per raggiungere il massimo di condivisione ed integrazione sul versante tecnico, informatico, editoriale, gestionale e della comunicazione per migliorare l'attività e favorire una ottimale gestione delle risorse.

A fronte di eventuali decisioni amministrative, prese da singoli dirigenti, in contrasto con decisioni assunte da organismi dirigenti che comportino oneri alle strutture dirette, la CGIL e le sue strutture si rivarranno, nelle forme e nelle modalità consentite dalle leggi vigenti, sui responsabili di tali decisioni arbitrarie.

TITOLO V – Della giurisdizione interna

Articolo 30 – Sanzioni disciplinari

È passibile di sanzioni disciplinari l'iscritta o l'iscritto il cui comportamento risulti contrario ai principi di democrazia e di garanzia di altre/altri iscritte/iscritti o risulti lesivo per la CGIL o configuri violazione di principi e norme dello Statuto.

Le eventuali sanzioni relative a violazioni delle materie attinenti al rapporto di lavoro sono definite nel Regolamento del personale della CGIL.

Gli addebiti mossi ai comportamenti dei singoli iscritti, ad eccezione di quelli relativi ai casi di violenza, molestie sessuali, stalking e mobbing – per i quali non esiste termine per la segnalazione – vanno segnalati entro 6 mesi dalla loro avvenuta conoscenza in prima istanza avanti ai Comitati di Garanzia Interregionali competenti.

Le infrazioni di carattere amministrativo sono comunque assunte dai Comitati di Garanzia Interregionali che sono tenuti a valutare ed eventualmente sanzionare eventuali omissioni o ritardi nella loro segnalazione.

Le sanzioni applicabili, in ordine di gravità, sono le seguenti:

- a) biasimo scritto;
- b) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea Generale o di funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/e carica/he sindacale/i ricoperta/e sino a tre mesi;
- c) in caso di iscritta/o componente dell'Assemblea Generale o funzionario/a dell'Organizzazione, sospensione dalla/e carica/he sindacale/i ricoperta/e da tre a dodici mesi;
- d) sospensione da tre a dodici mesi dall'esercizio delle facoltà d'iscritta/o; ciò comporta la decadenza da tutti gli organismi in cui l'iscritto sia stato eletto;
- e) espulsione dall'Organizzazione; l'eventuale richiesta di reinscrizione da parte dell'espulso/a non potrà essere esaminata prima che trascorrono tre anni e sarà decisa dalla struttura cui perviene la richiesta, previo parere vincolante del Centro Regolatore nazionale.

Tali sanzioni vengono irrogate, secondo il principio di ragionevolezza, gradualità, proporzionalità e personalità in relazione al tipo e alla gravità dell'infrazione, per comportamenti:

1. incompatibili con i principi fondamentali dello Statuto, delle relative Delibere e dei regolamenti, del Codice Etico, nonché delle regole in esso precisate;
2. contrari alle corrette norme di leale comportamento nell'Organizzazione; la violazione, in particolare, delle norme elettorali comporta la decadenza dagli incarichi sindacali di carattere elettivo e la ineleggibilità per almeno due anni a qualunque incarico;

3. molestie, ricatti sessuali, mobbing, stalking;
4. condanna per reati dolosi, esclusi in ogni caso quelli di opinione;
5. atti affaristici o di collusione con la controparte.

Per quanto riguarda irregolarità amministrative, la non corretta attuazione di quanto al Titolo IV^A del presente Statuto comporta l'attivazione delle procedure disciplinari oltre che la eventuale diretta rivalsa sul dirigente e/o sul funzionario responsabile.

Nel caso di irregolarità amministrativa che comporti la sottrazione di risorse e/o beni dell'Organizzazione, è fatto obbligo alla Segreteria della struttura interessata di procedere – per via transattiva o giudiziaria – ai fini del recupero di quanto sottratto. Nel caso di attivazione di una soluzione transattiva, essa dovrà essere approvata dal/i Centro/i Regolatore/i competente/i.

A fronte di violazioni amministrative di particolare gravità rilevate dagli organi preposti alla attività ispettiva, contestualmente al ricorso al Comitato di Garanzia competente, i Centri Regolatori interessati, d'intesa con il Centro Regolatore nazionale possono disporre la sospensione cautelare del segretario generale o della persona delegata o della struttura esecutiva.

L'Assemblea Generale del Centro Regolatore di riferimento dovrà, nella sua prima sessione utile ratificare tale decisione. Sono fatte salve la continuità delle prestazioni retributive e previdenziali secondo le modalità previste dal Regolamento del personale.

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

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

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

Nei casi di particolare gravità derivanti da sottoposizione a procedimenti penali, con esclusione dei reati di opinione e, comunque, nei casi di provvedimenti restrittivi della libertà della persona, la Segreteria del Centro Regolatore di riferimento (o di quello superiore se il caso si riferisce ad un Centro Regolatore) può sospendere cautelativamente l'iscritto dalla carica ricoperta o dall'esercizio delle facoltà di iscritto, per il tempo strettamente necessario all'inchiesta, alla decisione di prima istanza e all'esame dell'eventuale ricorso.

L'Assemblea Generale del Centro Regolatore di riferimento dovrà, nella sua prima sessione utile e comunque entro sessanta giorni, pena l'inefficacia del provvedimento, ratificare tale decisione. Sono fatte salve la continuità delle prestazioni retributive e previdenziali secondo le modalità previste dal Regolamento del personale.

La sospensione cautelativa non costituisce sanzione disciplinare.

È facoltà dell'iscritto oggetto di tale provvedimento richiedere l'attivazione del Comitato di Garanzia competente che deciderà in unico grado. Il provvedimento di sospensione cautelare cessa con le decisioni del Comitato stesso, qualora non venga confermato.

Nel corso del procedimento disciplinare, il Comitato di Garanzia, in relazione alla natura dei fatti

evidenziati ed alla carica esecutiva ricoperta dall'iscritto/a sottoposto/a al procedimento stesso, può chiedere allo/a stesso/a che si sospenda cautelativamente dall'incarico ricoperto per la durata della stessa procedura.

Parimenti, il Comitato di Garanzia – nel caso di violazioni di carattere amministrativo sanzionate con il provvedimento di sospensione dalla carica sindacale ricoperta o dalla facoltà di iscritto/a da tre a dodici mesi – richiede al/ai centro/i regolatore/i competente/i di disporre in via cautelare la sospensione dell'interessato/a da ogni competenza di carattere amministrativo, attribuendola ad altro/a dirigente.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 20 del presente Statuto.

Nei casi più gravi, sanzionati come al punto e) del V capoverso, a tutela dell'Organizzazione la sanzione è immediatamente esecutiva, fatta salva la procedura di garanzia da parte del sanzionato.

I materiali raccolti in sede di procedimento disciplinare sono utilizzabili anche ai fini di eventuali provvedimenti che le strutture possono assumere nella loro funzione di «datori di lavoro».

Le strutture che vengono a conoscenza di fatti penalmente illeciti sono tenute a darne immediata comunicazione all'autorità giudiziaria, fermo rimanendo l'avvio del procedimento disciplinare. I procedimenti disciplinari non sostituiscono il diritto ad eventuali azioni civili per il risarcimento dei danni subiti dall'Organizzazione.

Il patteggiamento nei procedimenti penali davanti all'autorità giudiziaria non è preclusivo dell'esercizio di responsabilità anche patrimoniali nei confronti dell'Organizzazione.

È costituito l'Albo delle delibere assunte dai Comitati di Garanzia, a partire da quelle assunte dal Comitato di Garanzia nazionale, sul quale verranno pubblicate le delibere, a cura dei presidenti degli stessi Comitati nel rispetto della privacy. I presidenti dei Comitati potranno accedere a tale Albo, mettendo a disposizione dei Comitati stessi le deliberazioni pubblicate.

Articolo 31 – Trattamento dei dati personali

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

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

L'Assemblea Generale del Centro confederale nazionale approva il Regolamento confederale sul trattamento dei dati finalizzato a disciplinare le politiche, le modalità e le misure tecniche ed

organizzative da adottare ad ogni livello della Confederazione, disciplinando altresì, nel rispetto dell'Accordo di contitolarità di cui al comma 1, le competenze per l'adozione e/o la modifica di eventuali specifiche linee guida.

Norma transitoria

L'art. 31 come modificato si applica solo per i futuri accordi di contitolarità e/o per le modifiche dell'accordo di contitolarità del 30/06/2019 che, in quanto approvato ai sensi dell'art. 26, ultimo comma, dello Statuto precedentemente vigente, resta valido ed efficace.

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