



CODICE ETICO E DEONTOLOGICO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI

Il presente Codice definisce i principi etici, deontologici e di condotta vincolanti per tutti i rappresentanti sindacali che, a qualunque titolo, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Istituto Nazionale per la Tutela del Lavoratore - Sindacato, di seguito denominato anche "Istituto".

Il Codice integra lo Statuto e gli atti organizzativi dell'Istituto. L'accettazione dell'incarico di rappresentante sindacale comporta l'impegno a rispettarne integralmente le disposizioni, a tutelare la dignità della persona assistita e a mantenere una condotta coerente con la funzione sindacale.

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

Il Codice ha lo scopo di assicurare che l'attività sindacale sia svolta con legalità, indipendenza, competenza, correttezza, riservatezza e responsabilità. Esso si applica ai componenti degli organi, ai delegati territoriali, ai conciliatori, ai responsabili di sede e a ogni altro soggetto formalmente incaricato di rappresentare l'Istituto o gli iscritti.

Le disposizioni si applicano anche nelle attività svolte a distanza, mediante telefono, posta elettronica, videoconferenza, sistemi di messaggistica, piattaforme digitali o altri strumenti telematici.

Art. 2 - Centralità della persona assistita

Il rappresentante sindacale pone al centro della propria attività la persona che lavora, la sua dignità, la sua libertà di scelta e la tutela effettiva dei suoi diritti. Ogni pratica deve essere trattata individualmente, tenendo conto della concreta storia lavorativa, delle esigenze personali e delle conseguenze delle iniziative proposte.

È vietato utilizzare la situazione dell'assistito per finalità personali, politiche, commerciali, mediatiche o comunque estranee al mandato ricevuto.

Art. 3 - Legalità e rispetto dell'ordinamento

Il rappresentante sindacale opera nel rispetto della Costituzione, delle leggi, dei contratti collettivi, dello Statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni degli organi dell'Istituto.

Non può proporre, agevolare o tollerare condotte illecite, dichiarazioni non veritiere, alterazioni documentali, artifici, occultamenti o iniziative dirette a conseguire vantaggi indebiti. In presenza di richieste incompatibili con la legge o con il presente Codice, deve rifiutare l'incarico o interrompere l'attività, informando l'organo competente.

Art. 4 - Indipendenza e autonomia di giudizio

Il rappresentante sindacale mantiene autonomia rispetto a datori di lavoro, associazioni datoriali, partiti politici, enti, professionisti, finanziatori e qualunque altro soggetto esterno. Non accetta pressioni, indicazioni o vantaggi che possano compromettere l'imparzialità della valutazione e l'interesse del lavoratore.

L'interlocuzione con l'azienda deve avvenire con fermezza e correttezza, senza subordinazione, ostilità preconcetta o ricerca dello scontro fine a sé stesso.

Art. 5 - Competenza, diligenza e limiti dell'incarico

Il rappresentante sindacale accetta soltanto incarichi che sia in grado di trattare con adeguata preparazione. Agisce con diligenza, puntualità e attenzione, approfondendo i fatti, le fonti contrattuali e la documentazione disponibile.

Quando la pratica richiede competenze professionali riservate o specialistiche, il rappresentante deve coinvolgere o indirizzare l'assistito verso un professionista abilitato o una struttura autorizzata. L'attività sindacale non può essere utilizzata per esercitare abusivamente professioni regolamentate.

Art. 6 - Formazione e aggiornamento

Il rappresentante sindacale cura il proprio aggiornamento nelle materie del lavoro, della contrattazione collettiva, della previdenza, della sicurezza, della protezione dei dati e delle procedure conciliative.

L'Istituto può stabilire percorsi formativi obbligatori, verifiche periodiche e requisiti minimi per il mantenimento di specifiche funzioni. L'ingiustificato rifiuto dell'aggiornamento richiesto può comportare la sospensione o la revoca dell'incarico.

Art. 7 - Correttezza dell'informazione

Le informazioni fornite al lavoratore devono essere comprensibili, prudenti, complete per quanto ragionevolmente possibile e fondate su elementi verificabili. Il rappresentante distingue chiaramente i fatti accertati, le valutazioni, le ipotesi e le informazioni ancora da verificare.

È vietato promettere risultati, garantire esiti favorevoli, creare aspettative infondate o prospettare conseguenze certe quando la soluzione dipende da valutazioni di terzi, dall'esito di una trattativa, da accertamenti amministrativi o da decisioni giudiziarie.

Art. 8 - Mandato e consenso dell'assistito

Ogni iniziativa verso il datore di lavoro, gli enti, i professionisti o altri soggetti deve essere fondata su un mandato, una delega o un consenso adeguato alla natura dell'attività. Il lavoratore deve conoscere gli obiettivi, i possibili strumenti, i principali rischi, gli eventuali costi e le alternative ragionevolmente disponibili.

Il rappresentante non può sottoscrivere rinunce, transazioni o accordi per conto del lavoratore senza specifico potere e senza averne verificato la piena comprensione e volontà.

Art. 9 - Riservatezza e segreto interno

Il rappresentante sindacale mantiene il massimo riserbo su informazioni, documenti, comunicazioni e circostanze conosciute nello svolgimento dell'incarico. L'obbligo permane anche dopo la cessazione della funzione.

Le informazioni possono essere condivise all'interno dell'Istituto soltanto con i soggetti che devono conoscerle per trattare la pratica. È vietata la diffusione di dati o vicende degli assistiti in conversazioni private, gruppi di messaggistica, social network, riunioni non pertinenti o ambienti non protetti.

Art. 10 - Protezione dei dati personali

Il rappresentante tratta i dati personali secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione e sicurezza. Particolare attenzione è dovuta ai dati che rivelano l'appartenenza sindacale, lo stato di salute, opinioni, condizioni economiche, procedimenti disciplinari o giudiziari.

Documenti e credenziali non devono essere conservati su dispositivi, account o archivi personali non autorizzati. Le comunicazioni contenenti informazioni riservate devono essere indirizzate individualmente al destinatario o al suo delegato e protette con misure adeguate.

Art. 11 - Identificazione e uso del nome dell'Istituto

Il rappresentante si qualifica con chiarezza, indicando la funzione effettivamente ricoperta. Non può attribuirsi titoli, qualifiche, abilitazioni, poteri o incarichi non posseduti.

Il nome, il logo, la carta intestata, gli indirizzi elettronici e gli strumenti dell'Istituto possono essere utilizzati esclusivamente per finalità istituzionali e secondo le autorizzazioni ricevute. È vietato creare sedi, pagine social, raccolte fondi, convenzioni o comunicazioni ufficiali senza previa autorizzazione.

Art. 12 - Conflitto di interessi

Il rappresentante deve evitare situazioni nelle quali interessi personali, familiari, professionali, economici o associativi possano interferire con la tutela dell'assistito o con l'immagine dell'Istituto.

Ogni conflitto, anche potenziale o apparente, deve essere comunicato tempestivamente all'assistito e all'organo competente. Quando il conflitto non può essere neutralizzato con misure adeguate, il rappresentante si astiene e la pratica viene riassegnata.

Art. 13 - Pluralità di assistiti e interessi contrapposti

Il rappresentante non può assistere contemporaneamente soggetti con interessi incompatibili nella medesima vicenda. In caso di controversie che coinvolgano più lavoratori, verifica preventivamente la compatibilità delle posizioni e informa ciascun interessato delle modalità di gestione.

Le informazioni ricevute da un assistito non possono essere utilizzate a vantaggio o a danno di un altro, salvo consenso espresso e legittimo o obbligo di legge.

Art. 14 - Rapporti con il datore di lavoro e le controparti

Il confronto con il datore di lavoro, i suoi consulenti e le altre controparti deve essere professionale, documentato e rispettoso. Sono vietati insulti, minacce, pressioni indebite, discriminazioni, comunicazioni volutamente umilianti o iniziative estranee all'oggetto della pratica.

La fermezza nella difesa del lavoratore non esclude la disponibilità al dialogo e alla soluzione conciliativa. Il rappresentante deve evitare l'inasprimento inutile del conflitto e valutare con l'assistito gli strumenti più proporzionati.

Art. 15 - Rapporti con enti e istituzioni

Nei rapporti con INPS, INAIL, Ministero del Lavoro, Ispettorato Nazionale del Lavoro, pubbliche amministrazioni, commissioni e sedi di conciliazione, il rappresentante mantiene un comportamento corretto, collaborativo e rispettoso delle procedure.

Non può spendere accreditamenti, riconoscimenti, convenzioni o rapporti istituzionali non effettivamente esistenti, né utilizzare il nome di funzionari o uffici per ottenere trattamenti di favore.

Art. 16 - Veridicità e gestione dei documenti

La documentazione deve essere acquisita, ordinata, verificata e conservata con cura. Il rappresentante non modifica, completa o ricostruisce documenti in modo da alterarne provenienza, data, contenuto o significato.

Eventuali errori, omissioni o incongruenze riscontrati devono essere segnalati all'assistito. Le copie devono essere distinguibili dagli originali e la restituzione dei documenti deve avvenire su richiesta, nei limiti degli obblighi di conservazione.

Art. 17 - Trasparenza economica

Quote associative, contributi, rimborsi e corrispettivi devono essere comunicati in modo chiaro e gestiti esclusivamente attraverso le modalità autorizzate dall'Istituto. Il rappresentante non può ricevere somme in contanti o su conti personali, salvo espressa procedura autorizzata e rilascio di idonea documentazione.

Gli eventuali incarichi professionali esterni devono essere distinti dall'assistenza sindacale. Il lavoratore deve conoscere preventivamente il professionista incaricato, la natura della prestazione e i relativi costi o criteri di determinazione.

Art. 18 - Regali, utilità e vantaggi

È vietato accettare denaro, regali, favori, incarichi o altre utilità da controparti o soggetti interessati quando possano influenzare, o apparire idonei a influenzare, l'attività sindacale.

Omaggi di modico valore e conformi alle normali relazioni di cortesia possono essere accettati soltanto quando non creino obblighi, aspettative o conflitti. In caso di dubbio, il rappresentante informa l'organo competente.

Art. 19 - Non discriminazione e rispetto

Il rappresentante garantisce pari dignità e accesso alla tutela senza discriminazioni fondate, tra l'altro, su sesso, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, origine, cittadinanza, lingua, religione, convinzioni, disabilità, età, condizioni di salute, settore, qualifica, forma contrattuale o appartenenza politica.

Sono vietati molestie, comportamenti vessatori, linguaggio offensivo, abuso di autorità e qualunque condotta lesiva dell'integrità fisica o morale di assistiti, colleghi e interlocutori.

Art. 20 - Comunicazione pubblica e social network

Le dichiarazioni pubbliche in nome dell'Istituto sono rilasciate soltanto dai soggetti autorizzati. Il rappresentante distingue sempre le opinioni personali dalle posizioni ufficiali dell'organizzazione.

Nelle comunicazioni online evita toni aggressivi, informazioni non verificate, riferimenti identificativi a pratiche o assistiti, attacchi personali e contenuti che possano compromettere l'affidabilità, l'indipendenza o la reputazione dell'Istituto.

Art. 21 - Rapporti interni e collaborazione

I rapporti tra rappresentanti, professionisti, addetti e organi dell'Istituto sono improntati a lealtà, rispetto e collaborazione. Divergenze tecniche o organizzative devono essere affrontate nelle sedi interne, senza screditare colleghi davanti agli assistiti o alle controparti.

Il rappresentante condivide tempestivamente le informazioni necessarie alla continuità della pratica e assicura un ordinato passaggio di consegne in caso di sostituzione, trasferimento, sospensione o cessazione dell'incarico.

Art. 22 - Doveri di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di violazioni rilevanti del presente Codice, appropriazioni, falsificazioni, abusi, discriminazioni, violazioni della riservatezza o conflitti non dichiarati deve segnalarli all'organo competente attraverso canali che garantiscano, per quanto possibile, riservatezza e protezione da ritorsioni.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e con elementi circostanziati. Le segnalazioni consapevolmente false o strumentali costituiscono violazione disciplinare.

Art. 23 - Responsabilità per collaboratori e strumenti

Il rappresentante vigila affinché eventuali collaboratori autorizzati rispettino le regole di riservatezza, sicurezza, correttezza e protezione dei dati. Non può affidare attività delicate a soggetti non formati, non identificati o privi di autorizzazione.

È responsabile dell'uso diligente di locali, dispositivi, archivi, credenziali, caselle elettroniche e materiali messi a disposizione dall'Istituto.

Art. 24 - Procedimento disciplinare

Le presunte violazioni sono valutate dall'organo previsto dallo Statuto o dai regolamenti. Fino alla costituzione dell'organo specificamente competente, provvede il Consiglio Direttivo, con obbligo di astensione per i componenti coinvolti o portatori di interesse.

Il procedimento garantisce contestazione scritta, indicazione dei fatti, congruo termine per presentare memorie e documenti, possibilità di essere ascoltati, decisione motivata e comunicazione dell'esito. Devono essere rispettati proporzionalità, imparzialità e presunzione di non responsabilità fino alla decisione.

Art. 25 - Misure e sanzioni

In relazione alla gravità, intenzionalità, danno, reiterazione e condotta successiva, possono essere applicati: richiamo, censura scritta, obbligo formativo, limitazione delle funzioni, sospensione, revoca dell'incarico, decadenza dalle funzioni o proposta di esclusione dall'Istituto secondo lo Statuto.

Restano ferme le responsabilità civili, penali, amministrative, professionali e patrimoniali previste dall'ordinamento. Le misure urgenti di sospensione cautelare possono essere adottate quando necessarie a proteggere assistiti, dati, patrimonio o reputazione dell'Istituto.

Art. 26 - Interpretazione, diffusione ed entrata in vigore

Il Codice è consegnato o reso accessibile a ogni rappresentante sindacale. Gli organi dell'Istituto ne curano l'applicazione, l'interpretazione coerente con lo Statuto e l'aggiornamento periodico.

Le modifiche successive sono deliberate dall'organo competente e comunicate agli interessati. L'accettazione o il mantenimento dell'incarico presuppone la conoscenza del testo vigente.

Il presente Codice etico e deontologico dei rappresentanti sindacali è approvato in fase costitutiva dell'Istituto Nazionale per la Tutela del Lavoratore - Sindacato il 10/07/2026 alle ore 09.00, presso la sede sociale in Via I Maggio n. 30, Oggiono (LC), ed entra in vigore dalla medesima data.