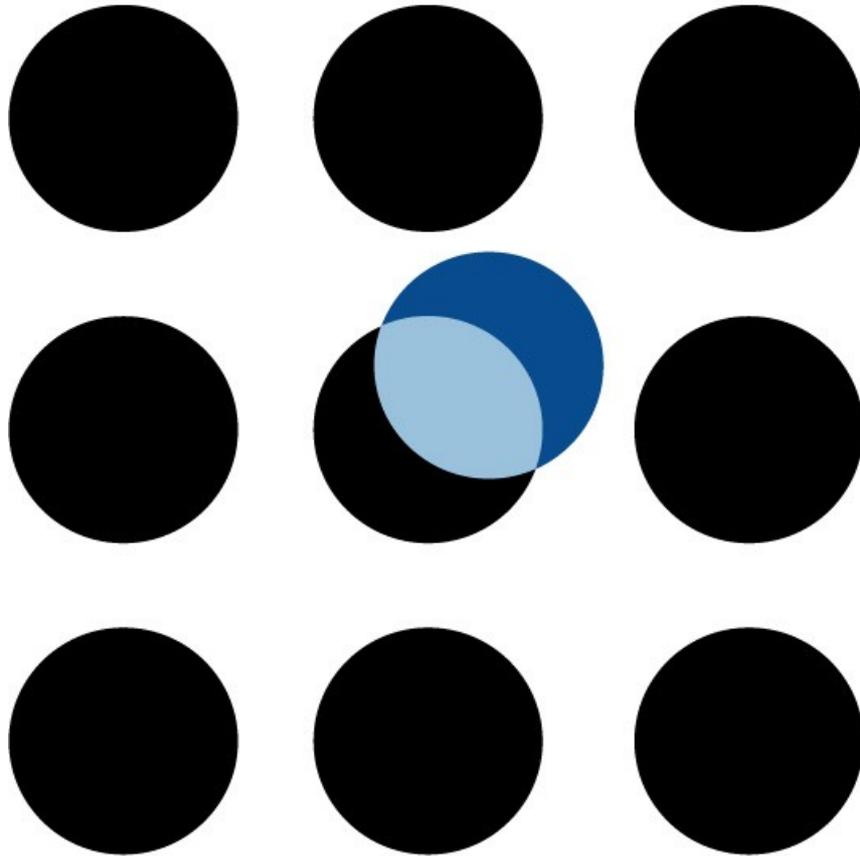


COOP NONCELLO
società cooperativa sociale onlus

REGOLAMENTO INTERNO

data approvazione: 16.12.2011
data entrata in vigore: 17.12.2011

coopnoncello



coopsocialeonlus

Indice generale

Art. 1 Contenuti essenziali del regolamento interno.....	3
Art. 2 Rapporto di lavoro. Tipologia.....	3
Art. 3 Condizioni per la stipula del rapporto di lavoro.....	3
Art. 4 Diritti del Socio cooperatore.....	4
Art. 5 Doveri del Socio cooperatore.....	4
Art. 6 Pari opportunità tra uomo e donna.....	5
Art. 7 Organizzazione aziendale.....	5
Art. 8 Inquadramento professionale del Socio con rapporto di lavoro subordinato.....	6
Art. 9 Cumulo e mutamento di mansioni.....	6
Art. 10 Lavoro notturno.....	7
Art. 11 Pause.....	7
Art. 12 Formazione.....	7
Art. 13 Parità di trattamento fra Soci.....	8
Art. 14 Distribuzione e modifica dei cantieri di lavoro.....	8
Art. 15 Variazione cantiere di lavoro.....	9
Art. 16 Trasferimenti.....	9
Art. 17 Missione.....	9
Art. 18 Spostamenti di cantiere.....	9
Art. 19 Pronta disponibilità - Reperibilità.....	10
Art. 20 Indennità e superminimi.....	10
Art. 21 Tecnologia satellitare.....	11
Art. 22 Rimborso pasto/mensa.....	11
Art. 23 Rilevazione presenze.....	11
Art. 24 Abiti da lavoro / cartellino identificativo.....	11
Art. 25 Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I.).....	11
Art. 26 Attrezzature e danni.....	12
Art. 27 Ritiro della patente di guida.....	12
Art. 28 Utilizzo automezzi.....	13
Art. 29 Rifornimento automezzi.....	14
Art. 30 Utilizzo automezzi ed attrezzature per uso privato.....	14
Art. 31 Rimborsi chilometrici.....	14
Art. 32 Sanzioni disciplinari.....	15
Art. 33 Sospensione cautelare non disciplinare.....	18
Art. 34 Riduzione o cessazione di appalto.....	19
Art. 35 Ristorni.....	19
Art. 36 Piano di crisi aziendale.....	19
Art. 37 Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo o a progetto.....	20
Art. 38 Lavoro a progetto.....	20
Art. 39 Trattamento economico.....	21
Art. 40 Modalità di svolgimento dell'incarico.....	21
Art. 41 Obblighi del Socio.....	21
Art. 42 Revoca e scioglimento del rapporto.....	21
Art. 43 Decorrenza degli effetti e relative modifiche al Regolamento.....	21

PREMESSA

Noncello, Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S., si riconosce negli obiettivi di carattere ideale, sociale ed economico espressi dal Movimento cooperativo e, in tale contesto, persegue le specifiche finalità di promozione umana ed integrazione sociale della persona cui è fatto riferimento nella L. 8.11.1991 n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), nella L.R. 26/10/2006 n. 20 (Norme in materia di cooperazione sociale) e nella L. 142/2001.

I Soci sono parte integrante della Cooperativa, in quanto attraverso il versamento della quota sociale e lo svolgimento delle proprie capacità professionali, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi e delle finalità sopra menzionate.

Il raggiungimento di tali obiettivi e finalità postula il massimo impegno, diligenza e collaborazione nello svolgimento delle mansioni loro affidate.

Il loro apporto e l'impegno quotidiano non possono porsi in contrasto con quei principi di lealtà e correttezza, nonché con gli interessi comuni della cooperativa cui appartengono, durante tutto il rapporto sociale e lavorativo che li lega alla stessa.

Art. 1 Contenuti essenziali del regolamento interno

Il presente regolamento interno si conforma ai principi sottesi alle disposizioni della Legge 3 aprile 2001 n.142 e successive modifiche nonché dell'art.51 dello Statuto Sociale.

Esso disciplina:

1. la tipologia dei rapporti di lavoro, ulteriori rispetto a quello sociale, che i Soci cooperatori potranno instaurare con la cooperativa, fermo restando il principio della prevalenza del rapporto sociale sul rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro determina anche la cessazione del rapporto sociale, in base al principio di inscindibilità fra qualità di Socio e svolgimento della prestazione lavorativa, e ciò ai sensi dell'art. 5, comma 2 della L. 3.4.2001, n. 142;
2. l'organizzazione del lavoro dei Soci cooperatori, nonché le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale e ai profili professionali dei Soci stessi;
3. i trattamenti economici spettanti ai Soci cooperatori.

Art. 2 Rapporto di lavoro. Tipologia

Ai sensi della Legge 3 Aprile 2001 n.142 e successive modifiche, ciascun Socio cooperatore instaura con la cooperativa, oltre al rapporto sociale, un ulteriore rapporto, quello di lavoro, della seguente tipologia:

- (a) subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, anche a tempo determinato o parziale;
- (b) di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa;
- (c) autonomo.

Il rapporto di lavoro dovrà essere stipulato per iscritto.

Art. 3 Condizioni per la stipula del rapporto di lavoro

All'atto della domanda di ammissione a socio o, al più tardi, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, stipulato in ogni caso in forma scritta, nel rispetto delle vigenti Leggi, al Socio verrà consegnata copia dello Statuto e del Regolamento Interno.

Al rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni delle vigenti leggi in

materia.

Ai fini del trattamento economico che dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, si applicano il C.C.N.L. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo o il C.C.N.L. imprese di pulizia e servizi integrati / multiservizi.

La retribuzione sarà corrisposta ai Soci cooperatori entro il 15 di ogni mese successivo a quello di riferimento, unitamente alla busta-paga, precisando che qualora il 15 dovesse cadere di sabato la data verrà anticipata al 14 e qualora dovesse cadere di domenica verrà posticipata al 16.

Art. 4 Diritti del Socio cooperatore

I diritti del Socio lavoratore sono:

- (a) svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, fatto salvo quanto disposto relativamente alla riduzione o cessazione di appalto;
- (b) partecipare alla vita aziendale, secondo le previsioni dello Statuto e del presente Regolamento interno;
- (c) godere della tutela legale quando, per ragioni di servizio, il Socio sia chiamato a rispondere di atti o di fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni;
- (d) usufruire, altresì, di tutti quei particolari strumenti predisposti dalla Cooperativa a favore dei Soci che, oltre che dallo Statuto, possono essere stabiliti dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione;
- (e) esercitare i diritti individuali e collettivi riconosciuti agli articoli 1 e 2 della Legge 3 aprile 2001, n.142.

Art. 5 Doveri del Socio cooperatore

Il Socio riconosce il proprio apporto lavorativo come parte integrante di un'organizzazione del lavoro diretta al raggiungimento dei fini della Cooperativa. Questi fanno sì che l'apporto individuale del singolo si orienti costantemente verso lo scopo Sociale e nell'interesse comune della Cooperativa.

Il Socio dovrà attenersi ai principi generali di lealtà e correttezza nel rapporto che lo lega alla Società nella sua qualità di Socio e lavoratore.

In particolare, al Socio si richiede il rispetto dei seguenti doveri:

- (a) adempiere scrupolosamente alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori, quali ad esempio:
 - il rispetto dell'orario di lavoro;
 - una corretta esecuzione del lavoro e delle procedure, secondo le priorità indicate dai responsabili e dalla qualifica ricoperta;
 - il rispetto delle norme di prevenzione antinfortunistica e delle malattie professionali, attraverso il corretto utilizzo dei sistemi di protezione predisposti;
 - l'obbligo di immediata segnalazione di eventuali situazioni di pericolo o di difficoltà, che si venissero a determinare;
 - l'obbligo di non rimuovere i dispositivi di protezione o di segnalazione e di non effettuare operazioni non inerenti alla propria competenza;
 - la cura delle attrezzature e dei mezzi tecnici in dotazione, il corretto utilizzo dei macchinari e delle altre attrezzature o materiali necessari per l'attività lavorativa;
 - il mantenere rapporti e comportamenti corretti nei confronti della clientela e degli altri Soci;
 - l'operare in conformità a quanto previsto dalle Leggi, dallo Statuto, dal presente Regolamento interno e dalle delibere legalmente prese dall'Assemblea, dal Consiglio di

Amministrazione, nonché seguire ogni altra disposizione impartita dalla Cooperativa;

- la gestione dei rifiuti secondo le indicazioni impartite dalla Cooperativa e previste dalle normative vigenti;
- il rispetto delle disposizioni contenute nel codice etico;
- l'osservanza di quanto previsto all'interno del D.Lgs. 231/01 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300" per quanto concerne la responsabilità civile e penale del dipendente nei confronti del patrimonio aziendale;
- la partecipazione attiva agli incontri formativi ed informativi, comprese le convocazioni alle assemblee ordinarie e straordinarie della cooperativa e i controlli medici previsti dalla D.Lgs. 81/08.

(b)presenziare a tutte le riunioni assembleari dei lavoratori;

(c)effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio, secondo i disposti del presente Regolamento;

(d)controllare la scadenza della documentazione richiesta per il mantenimento del rapporto di lavoro (es. patente, vaccinazioni, permessi di soggiorno).

La Cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di legge sulla prevenzione degli infortuni e malattie professionali.

La Cooperativa adotterà, inoltre, tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e psichica dei Soci.

I preposti alla sicurezza hanno, infine, l'onere di mettere a conoscenza e di far rispettare ai Soci tali norme a tutela dell'integrità fisica degli stessi.

Il Socio cooperatore, qualora veda messa in discussione la propria sicurezza personale, è tenuto a rendere immediatamente noto ai preposti il fatto stesso.

Art. 6 Pari opportunità tra uomo e donna

La cooperativa ai fini di una piena e completa applicazione della legge 125/91, assicura le condizioni e gli strumenti per il buon funzionamento dei Comitati per le pari opportunità istituiti nei territori di riferimento.

La cooperativa intende inoltre istituire un proprio comitato della pari opportunità al fine di tutelare i diritti di donne e uomini eletto dall'assemblea dei Soci.

Art. 7 Organizzazione aziendale

L'organizzazione della cooperativa è stabilita dal Consiglio di Amministrazione in base alle strategie da esso deliberate.

L'attuale tecnostruttura si articola:

(a) nel servizio amministrativo-finanziario, competente alle incombenze propriamente amministrative e finanziarie (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa);

(b) nel servizio commerciale-marketing, competente nel reperimento e raccolta di conoscenze e dati, informazioni e verifiche sul mercato dei servizi delle opportunità esistenti, individuazione della potenziale clientela, approvando i documenti e le relazioni necessarie per la partecipazione a gare d'appalto e / o a preventivi e proposte di acquisizione di nuovi lavori;

(c) nel servizio gestione del personale e percorsi riabilitativi, competente

nell'amministrazione, organizzazione e coordinamento del personale, e nella gestione dei piani personalizzati di riabilitazione sociale;

(d) nel servizio organizzativo, tecnico, logistico e gestionale e attuativo ed operativo delle attività proprie della cooperativa quali: servizi di pulitura, manovalanza, giardinaggio, gestioni di mense, facchinaggio e trasporto di cose o di persone, attività nel settore della formazione professionale, attività di riabilitazione sociale, servizi amministrativi e contabili per conto terzi, servizi cimiteriali, raccolta e trasporto rifiuti e quant'altro previsto dall'oggetto sociale.

Art. 8 Inquadramento professionale del Socio con rapporto di lavoro subordinato

Le attività della Cooperativa si esplicano in numerosi ambiti e per questo motivo gli inquadramenti professionali sono molteplici. Essi richiedono specializzazione e capacità professionale anche per i Soci provenienti dalle categorie di svantaggio.

L'inquadramento professionale del Socio cooperatore avviene rispettando le qualifiche previste dal CCNL di riferimento (ccnl Coop Sociali e ccnl Pulizie e Multiservizi S.I.) e dal modello organizzativo presente.

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte e alle capacità individuali di concorrere agli obiettivi ed alle finalità di cui in premessa.

Durante il periodo di prova i soci saranno valutati compiutamente ai fini della loro piena conferma ed acquisizione effettiva della condizione di appartenenza alla Cooperativa. L'Ufficio del Personale potrà periodicamente monitorare in senso più ampio i soci ai fini di una valutazione generale e individuale che aggiorni l'inquadramento per le competenze e abilità conseguite nello svolgimento del lavoro”.

Art. 9 Cumulo e mutamento di mansioni

Cumulo di mansioni: il Socio cooperatore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla qualifica oppure all'area acquisita ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Il Socio cooperatore, quando viene adibito ad attività lavorative facenti capo ad una posizione superiore, avrà diritto alla corresponsione di un trattamento economico pari alla differenza tra la posizione alla quale è inquadrato e quella che effettivamente sta svolgendo nel periodo di riferimento.

Mutamento di mansioni: il Socio cooperatore per esigenze legate all'organizzazione del lavoro, per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o per l'insorgenza di patologie fisiche e mentali, o nel caso in cui abbia perso i requisiti personali o professionali, può altresì essere adibito, anche definitivamente a diverse mansioni, in ogni caso adeguate allo stato di salute psicofisica.

In questo caso si procederà in modo che il Socio cooperatore utilizzato in mansioni diverse e maggiormente adeguate alla situazione psicofisica, venga inquadrato al livello corrispondente alle mansioni realmente svolte e retribuito seguendo la dinamica retributiva della nuova qualifica con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti da futuri aumenti contrattuali.

In ogni caso il socio si renderà disponibile a percorsi formativi e/o riabilitativi predisposti dalla Cooperativa al fine di migliorare le sue proprie competenze professionali, salvaguardare l'occupazione e il diritto al lavoro in caso di variazione o perdita di appalto, contribuire al raggiungimento dello scopo sociale.

Art. 10 Lavoro notturno

E' di norma considerato lavoro notturno ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

Per il lavoro notturno verrà corrisposta una maggiorazione pari a 1 euro e 55 centesimi all'ora, sin dalla prima.

Art. 11 Pause

In base al decreto legislativo dell'otto aprile 2003 n.66 art.6, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa non retribuito di durata non inferiore ai dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Non sono considerati tempo-lavoro i riposi intermedi, il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro, le soste dal lavoro di durata non inferiore ai dieci minuti comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa.

Art. 12 Formazione

La formazione è uno strumento strategico diretto ad aumentare la competitività delle imprese e sviluppare le competenze dei lavoratori. La Cooperativa è convinta che un'adeguata formazione dei propri Soci permetta di migliorare il livello di qualità dei servizi offerti e allo stesso tempo garantisca un arricchimento individuale anche in funzione dell'autotutela sul lavoro nel rispetto delle norme di cui al Dlgs 81/2008.

L'obiettivo quindi della Cooperativa è quello di creare un Sistema di Formazione Continua alimentato dalla Cooperativa stessa (formazione diretta), dai Soci cooperatori (formazione indiretta) e dal Premio Formazione.

- 1) Formazione diretta: è attivata dalla Cooperativa attraverso una preliminare pianificazione dei fabbisogni interni e delle Aree di intervento. In questo caso la formazione avrà carattere collettivo coinvolgendo Aree e/o reparti. Le ore formative vengono usufruite durante l'orario di lavoro e come tale retribuite. Nei casi in cui per esigenze aziendali il periodo formativo debba essere attuato in orario diverso da quello di lavoro, le ore prestate in formazione saranno retribuite, qualora ce ne fossero i requisiti, con la maggiorazione prevista per le ore straordinarie.
- 2) Formazione indiretta: è proposta dai Soci cooperatori o dal Socio cooperatore secondo le esigenze emerse durante l'attività lavorativa. La richiesta di formazione viene sottoposta al Comitato tecnico. I contenuti formativi attinenti ai servizi offerti dalla Cooperativa verranno studiati dal Comitato Tecnico con il diretto coinvolgimento degli stessi richiedenti. E' ammessa la domanda formativa proveniente da un Socio cooperatore e finalizzata ad acquisire competenze inerenti il proprio settore di attività. Le ore formative vengono usufruite durante l'orario di lavoro e come tale retribuite. Nei casi in cui per esigenze aziendali il periodo formativo debba essere attuato in orario diverso da quello di lavoro, le ore prestate in formazione saranno retribuite, qualora ce ne fossero i requisiti, con la maggiorazione prevista per le ore straordinarie.

Il Socio cooperatore dovrà presentare la richiesta di godimento del Premio Formazione e indicare il corso d'interesse, il soggetto frequentante e i tempi di frequenza; i punti

formazione potranno essere utilizzati in un'unica soluzione oppure in più soluzioni per frequentare diversi corsi di formazione.

La frequenza di corsi rientranti parzialmente o totalmente nell'interesse della Cooperativa potrà avvenire anche durante l'orario di lavoro previa riprogrammazione delle attività produttive.

Il godimento del Premio Formazione comporterà il seguente trattamento economico:

1. La frequenza di corsi non attinenti all'attività della Cooperativa dà diritto a ricevere il compenso orario ordinario per le ore di Premio Formazione accreditate al Socio;
2. La frequenza di corsi che la Direzione ritiene di parziale interesse dà diritto oltre al compenso per le ore ordinarie di Premio Formazione anche al rimborso del 50% del costo di iscrizione;
3. La frequenza di corsi che la Direzione ritiene di totale interesse dà diritto oltre al compenso per le ore ordinarie di Premio Formazione anche al rimborso del 100% del costo di iscrizione al corso.

Per quanto riguarda gli aspetti di cui ai punti 1) e 2), il rimborso parziale o totale della quota di iscrizione avverrà solo alla presentazione dell'attestato di frequenza o comunque a fronte di un attestato/dichiarazione di avvenuta frequenza.

Nel caso in cui per mancata frequenza, non giustificata da certificato medico o da altra documentazione di tipo tecnico-produttivo, l'attestato non venga rilasciato, il costo del corso rimane a totale carico del Socio.

Nel caso di interruzione del rapporto con un Socio cooperatore al quale risultano accreditati dei punti formazione, questi verranno liquidati con l'ultimo cedolino paga.

Nel caso in cui la formazione non sia solo un arricchimento per l'azienda ma lo è anche per il Socio il quale ha possibilità di acquisire nuovo know-how e titoli spendibili anche al di fuori dall'ambito cooperativistico, il Socio si impegna a rimanere presso la cooperativa per almeno un anno dopo il conseguimento dell'attestato e/o titolo.

Nel caso in cui il Socio interrompa il rapporto di lavoro prima della scadenza dell'anno, verranno addebitate le spese sostenute dalla cooperativa per la partecipazione al corso di formazione.

Art. 13 Parità di trattamento fra Soci

La Cooperativa, in considerazione della presenza di Soci svantaggiati di cui alla Legge 381/91, nella politica di gestione del personale caratterizzata da principi di uguaglianza e parità, ritiene necessario che le opportunità lavorative siano equamente distribuite fra i propri Soci, compatibilmente con l'aspetto tecnico e organizzativo delle commesse.

Art. 14 Distribuzione e modifica dei cantieri di lavoro

Distribuzione: la cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni Socio lavoratore in base ai livelli di inquadramento, alla professionalità, al settore o servizio di appartenenza e in base alla missione di reinserimento sociale attraverso il lavoro.

La cooperativa nella distribuzione degli incarichi provvederà, prima di effettuare nuove ammissioni, alla saturazione degli orari di lavoro dei Soci già in essere (compatibilmente con il loro contratto di lavoro e gli eventuali piani di inserimento personalizzato).

Modifica: La cooperativa modifica la distribuzione del lavoro del Socio in caso di valutazioni tecnico-organizzative e commerciali; controllo e verifica dei budget assegnati che giustificano la variazione delle ore giornaliere assegnate e dell'orario di erogazione

del servizio nel suo complesso; segnalazione da parte del cliente, anche verbale, del mancato gradimento della persona, se prevista dal contratto stipulato con il cliente stesso; motivi disciplinari; motivi di sicurezza rispetto alla violazione di norme legati alla prevenzione degli infortuni; in base a quanto previsto dal programma di inserimento personalizzato del Socio svantaggiato (in accordo con il servizio sociale e/o sanitario di invio); in caso di ampliamento e riduzione delle superfici soggette al servizio, così come stabilito dal committente; per l'insorgenza di patologie fisiche e mentali temporanee o invalidanti.

Art. 15 Variazione cantiere di lavoro

Il luogo fisico dove viene effettuato il servizio viene assegnato in base alle esigenze organizzative presenti al momento dell'assegnazione. In seguito, in base ai cambiamenti organizzativi legati anche alla perdita o all'acquisizione di nuovi appalti, l'assegnazione può essere modificata.

Art. 16 Trasferimenti

Il Socio cooperatore può essere trasferito da un settore di lavoro ad un altro o da una zona a un'altra:

(a) su richiesta del Socio stesso: non gli spettano indennità;

(b) d'ufficio: il provvedimento deve essere giustificato da esigenze tecniche della Cooperativa, da mutamenti tecnico gestionali, dall'introduzione di nuove tecnologie e/o attrezzature di lavoro, dalla modifica dell'organizzazione strutturale o da incompatibilità ambientale, e deve essere comunicato al Socio, per iscritto, con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo accordi diversi con il Socio stesso.

Il Socio cooperatore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Qualora il Socio cooperatore rifiuti il trasferimento, senza motivato o giustificato motivo, potrà essere soggetto al provvedimento di esclusione.

Art. 17 Missione

La missione consiste nell'inviare i Soci temporaneamente in luoghi diversi dal loro abituale luogo di lavoro per motivi di rappresentanza o di formazione.

Interessati alla missione sono i Soci inquadrati nei livelli più alti.

Durante la missione il Socio avrà diritto al pagamento delle spese di viaggio, di alloggio e di vitto entro i limiti della normalità; le ulteriori spese accessorie (ad es. biglietti metropolitana, tram, bus etc.) saranno rimborsate previa presentazione di idonea documentazione.

Al Socio verrà erogata, oltre a quanto sopra descritto, un'indennità di missione pari a 15 euro giornalieri.

Art. 18 Spostamenti di cantiere

Gli spostamenti consistono nella variazione temporanea del cantiere a cui è adibito normalmente il Socio per l'esecuzione di lavori straordinari o richiedenti particolari competenze.

Interessati agli spostamenti sono i Soci inquadrati nei livelli più bassi.

Il riconoscimento di eventuali rimborsi aggiuntivi rispetto al pagamento delle ore effettivamente lavorate verrà considerato di volta in volta nel rispetto del CCNL di riferimento e del presente Regolamento.

Art. 19 Pronta disponibilità - Reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari lavori ed è caratterizzato dalla reperibilità dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

L'individuazione dei servizi e delle figure professionali corrispondenti, tenute al servizio di pronta disponibilità, e l'eventuale riconoscimento economico, vengono definiti dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti favorendo, ove possibile, un equo meccanismo di rotazione.

Per la reperibilità telefonica, qualora riconosciuta, viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari a 77,47 euro che verrà sottratta qualora ne venga meno l'esigenza o nel caso in cui il beneficiario non adempia alla rintracciabilità ad essa connessa.

Art. 20 Indennità e superminimi

Al Socio cooperatore che per esigenze di servizio svolge mansioni complesse, disagiate e/o che richiedano l'assunzione di particolari responsabilità, può essere riconosciuta un'indennità di funzione ovvero altra indennità ritenuta congrua. Resta inteso che l'erogazione dell'indennità termina a conclusione del periodo di svolgimento delle attività previste dalla funzione.

Ai Soci che eseguono attività di esumazione e/o riduzione di salme è riconosciuta, per i disagi che comportano e le capacità tecniche che richiedono, un'indennità di 6,65 euro lordi riservata solo a coloro che compiono effettivamente l'attività (ad esempio a chi effettua la riduzione e/o esumazione compreso la compilazione dei dati necessari e l'effettuazione dei pagamenti per la fornitura della cassetta di zinco, chi scava e sbanca, chi aziona la ruspa) e non a chi può essere indirettamente presente nel luogo dove si svolge l'attività (quali ad esempio il custode del cimitero o l'eventuale responsabile del servizio e/o di zona o il responsabile della sicurezza presenti sul cantiere).

Ai Soci che effettuano l'attività di preparazione e vestizione salme è prevista un'indennità di 10,00 € lordi per ciascuna salma. Per l'attività di recupero delle salme, viene altresì riconosciuta una indennità di reperibilità pari a 100,00 € lordi mensili. Essa verrà erogata a seguito di specifica comunicazione individuale di attribuzione della reperibilità.

Al Socio cooperatore che svolge attività che richiedano particolari capacità e/o requisiti tecnici può essere riconosciuto un superminimo che deve rispettare il criterio di omogeneità e coerenza nel trattamento economico riferito alle diverse professionalità esercitate dai soci.

I destinatari ed il corrispettivo delle indennità e/o del superminimo di cui sopra, devono essere stabiliti, definiti e deliberati dal Consiglio di Amministrazione che può delegare e revocare tale attività al Responsabile del personale o al Comitato Tecnico.

In caso di delega, il Consiglio di Amministrazione mantiene la propria competenza di ratifica delle decisioni assunte in delega.

Art. 21 Tecnologia satellitare

La cooperativa per migliorare l'erogazione dei propri servizi e gestire al meglio la sicurezza dei propri automezzi e dei propri Soci, si avvale degli ultimi ritrovati nel campo della tecnologia satellitare in particolare di rilevatori satellitari.

Detti rilevatori potranno essere installati sugli automezzi di proprietà della Cooperativa previa comunicazione agli autisti nel rispetto delle norme sulla tutela del patrimonio aziendale.

Art. 22 Rimborso pasto/mensa

A tutti i Soci cooperatori, indipendentemente dal settore produttivo e dalla qualifica entro cui sono inquadrati, che risiedono ad almeno 25 Km dalla sede di lavoro e che effettuano una prestazione di lavoro di almeno 8 ore giornaliere, viene riconosciuto un ticket restaurant dell'importo di 5,00 euro al giorno.

La segnalazione dei Soci aventi diritto al rimborso del pasto verrà effettuata dai responsabili di produzione o dai capi-ufficio e la vigilanza sul rispetto dei suddetti criteri sarà di competenza dell'ufficio personale.

Art. 23 Rilevazione presenze

La Cooperativa per rilevare le presenze dei propri Soci utilizza svariati sistemi. Da quello cartaceo consegnato dal Socio a cartellini marca tempo elettrici ed elettronici a palmari ed ogni altro sistema tecnologico che permetta di ricevere ed elaborare i dati delle presenze sui cantieri nel minor tempo possibile.

Art. 24 Abiti da lavoro / cartellino identificativo

La cooperativa è tenuta a fornire al Socio lavoratore due abiti di lavoro all'anno, con eventuale reintegro, previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

Qualora la tipologia del servizio eseguito richieda, per il mantenimento della perfetta efficienza degli abiti da lavoro, il consumo di maggiore abbigliamento, la richiesta va inoltrata al proprio responsabile di servizio il quale, dopo le opportune verifiche, provvede alla fornitura.

Il reintegro per perdita o smarrimento dell'abito comporterà la trattenuta in busta paga del costo sostenuto dalla cooperativa per l'approvvigionamento dello stesso presso il fornitore.

Il Socio è obbligato ad indossare prima dell'esecuzione dei servizi e/o lavorazioni gli abiti a lui consegnati e ad esporre il cartellino identificativo.

In caso contrario il Socio deve essere immediatamente allontanato dai servizi e/o lavorazioni senza che venga corrisposta alcuna retribuzione. Detto comportamento deve essere segnalato all'ufficio personale per l'avvio dell'opportuno procedimento disciplinare.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i prime tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore, previo rimborso del 50% del prezzo d'acquisto alla cooperativa ovvero dovrà essere restituito.

Art. 25 Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I.)

La cooperativa, per adempiere agli obblighi di legge in materia di sicurezza dei lavoratori, è tenuta a fornire tutti i dispositivi di protezione individuali necessari per lo svolgimento

delle attività.

Il diretto responsabile del Socio, utilizzando i documenti previsti dal sistema qualità, autorizza il prelevamento da parte del Socio del Dispositivo di Protezione Individuale.

Altresì il Socio è obbligato ad indossare prima dell'esecuzione dei servizi e/o lavorazioni i D.P.I. consegnati dal proprio responsabile.

In caso contrario il Socio deve essere immediatamente allontanato dai servizi e/o lavorazioni senza che venga corrisposta alcuna retribuzione. Detto comportamento deve essere segnalato all'ufficio personale per l'avvio dell'opportuno procedimento disciplinare.

In caso di recidiva nella violazione delle disposizioni di cui al presente Regolamento, agli ordini di servizio in materia di sicurezza e protezione e a quanto stabilito dal Dlgs 81/2008, il consiglio di Amministrazione valuterà la possibilità di esclusione del rapporto lavorativo e societario in relazione alla gravità del comportamento tenuto dal socio.

Il reintegro per perdita o smarrimento dei D.P.I. comporterà la trattenuta in busta paga del costo sostenuto dalla cooperativa per l'approvvigionamento dello stesso presso il fornitore.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsivoglia motivo, i DPI devono essere restituiti. In caso contrario verrà trattenuto dalle spettanti competenze il costo sostenuto dalla cooperativa per l'approvvigionamento dello stesso presso il fornitore.

Art. 26 Attrezzature e danni

Il Socio cooperatore deve curare la buona tenuta delle attrezzature di lavoro, al fine di tenerle in buono stato di funzionamento.

Non deve manomettere le attrezzature in alcun modo. Non deve fare interventi di manutenzione senza autorizzazione scritta del diretto Responsabile.

La direzione della cooperativa ha disposto e comunicato ai Soci specifiche disposizioni in merito alla tenuta, conduzione, manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature.

In caso di danni arrecati dal socio per negligenza, incuria o intenzionalità sulle attrezzature e sui beni della Cooperativa o di terzi, i costi verranno addebitati a quest'ultimo, previa quantificazione e secondo equità.

Art. 27 Ritiro della patente di guida

Al Socio con qualifica di autista o che, per necessità di servizio, è tenuto al possesso di una patente di guida che, per motivi non comportanti l'esclusione o l'inidoneità, abbia subito il ritiro della patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi, senza percepire retribuzione alcuna nè maturare altre indennità.

Il Socio durante questo periodo potrà, ove possibile, essere adibito ad altri lavori e, in questo caso, percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il limite di nove mesi oppure il Socio cooperatore non accettasse di essere adibito al lavoro cui la Cooperativa lo destina, si darà luogo all'interruzione del rapporto associativo e lavorativo.

La perdita della patente deve essere immediatamente comunicata all'ufficio personale.

Ogni Socio è responsabile di verificare la scadenza della propria patente e provvedere in tempi utili al rinnovo sostenendo i costi relativi.

E' fatto tassativo divieto di utilizzare gli automezzi della cooperativa in caso di mancanza e/o ritiro della patente. Nel caso venga trasgredito tale divieto e la cooperativa incorra per questo motivo in qualche sanzione pecuniaria o ritiro e fermo dell'automezzo, tutte le spese relative verranno addebitate al Socio.

Inoltre verrà applicata l'immediata interruzione del rapporto associativo e lavorativo.

Art. 28 Utilizzo automezzi

Chi utilizza i mezzi deve essere in possesso di idonea patente con regolare validità; in caso di ritiro o sospensione della patente è obbligatorio comunicarlo al responsabile di servizio competente.

E' fatto assoluto divieto di utilizzare i mezzi in stato di ebrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. I danni effettuati dal Socio che guidava in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti saranno sanzionati e addebitati in relazione alla gravità e responsabilità accertate.

L'automezzo deve essere utilizzato rispettando quanto previsto dal vigente codice della strada.

L'automezzo deve essere utilizzato rispettando quanto previsto dal sistema di qualità vigente in cooperativa, compilando correttamente tutta la modulistica prevista.

L'utilizzatore è responsabile della verifica sulle dotazioni presenti nell'automezzo e sulle parti visibili (non meccaniche) dell'automezzo (ammaccature, fanalini, battistrada ecc.).

Il Socio non deve fare interventi di nessun tipo sul mezzo o sulla carrozzeria. Il compito del Socio è custodire l'automezzo nel miglior modo possibile, tenendolo anche pulito attraverso gli autolavaggi convenzionati, secondo quanto concordato con il Responsabile del parco automezzi.

La dotazione presente nel mezzo deve essere conservata. Se la dotazione si deteriora per cause naturali, verrà reintegrata dalla cooperativa. Se la dotazione viene smarrita, viene applicata una detrazione del 100% del valore commerciale della dotazione, direttamente in busta paga.

In caso di smarrimento dei tagliandini di assicurazione e libretti di circolazione, spetta al Socio effettuare denuncia all'autorità competente e consegnare all'ufficio tecnico copia della denuncia.

Se la dotazione viene deteriorata per incuria o dolo, al Socio viene applicata direttamente in busta paga una detrazione congrua rispetto al valore commerciale della dotazione.

Apposto sul cruscotto di ogni automezzo (vicino al contachilometri) è posta un'indicazione riportante a quale chilometraggio il mezzo deve essere fermato per effettuare i periodici tagliandi.

Se il chilometraggio previsto per il tagliando viene superato e questo comporta rotture o danni (verificati in sede di tagliando direttamente dal meccanico) questi vengono addebitati in busta paga per un valore congruo rispetto il danno procurato.

Ogni responsabile di servizio e di zona, secondo le proprie competenze, ha l'obbligo di individuare il responsabile del danno attraverso una chiara assegnazione degli automezzi ed una verifica delle schede chilometriche di percorrenza.

In caso di incidente stradale, oltre agli adempimenti previsti per legge, è necessario far pervenire tempestivamente in Cooperativa la constatazione amichevole e/o verbale di pubblica sicurezza, per permettere allo stesso di avviare l'iter burocratico con la compagnia di assicurazione.

Se l'incidente stradale si è verificato in stato di ebrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti, viene addebitato in busta paga il valore del 100% dell'importo del danno.

Ogni responsabile di servizio e di zona, secondo le proprie competenze, ha l'obbligo di verificare la corretta compilazione della modulistica prevista dal sistema qualità sull'utilizzo degli automezzi. E' fatto obbligo al Responsabile di Zona di richiedere all'ufficio personale l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal Regolamento Interno in caso di mancata o scorretta compilazione della modulistica.

Il modulo scheda percorrenza, debitamente compilato, deve essere consegnato al proprio responsabile di servizio che, dopo il controllo, lo invia al responsabile di zona che, vistato, lo consegna presso l'ufficio tecnico ogni inizio mese. Assieme al modulo vanno consegnate le ricevute del rifornimento di carburante con firma leggibile ed ogni altra comunicazione circa lo stato del mezzo. La scheda percorrenza deve essere completata in

ogni sua parte e su di essa devono sempre risultare le firme dell'utilizzatore. Se sopraggiunge una contravvenzione a carico dell'automezzo in dotazione, essa viene pagata dall'utilizzatore direttamente o trattenuta in busta paga. In caso di ricorso, la trattenuta verrà rimborsata solo in caso di perdita dello stesso.

Il Socio utilizza l'automezzo solo durante l'orario di lavoro e per motivi di lavoro e comunque previa autorizzazione del Responsabile di Servizio.

E' fatto divieto l'utilizzo dell'automezzo per scopi diversi da quelli sopra indicati. Nel caso venga trasgredito tale divieto e si verificano anche danni, multe, incidenti stradali o consumo di carburante, il fatto verrà contestato disciplinarmente e le relative spese addebitate completamente al Socio responsabile.

I soci sono tenuti al rispetto degli ordini di servizio predisposti espressamente per gli autisti di macchine aziendali.

Compete al Comitato Tecnico (Direzione) individuare i Soci che ricadono nell'assegnazione degli automezzi quali benefit aziendale.

Art. 29 Rifornimento automezzi

Compete al Comitato Tecnico individuare le soluzioni più confacenti a soddisfare le problematiche legate al rifornimento di carburante.

Attualmente il rifornimento di carburante si effettua presso distributori convenzionati mediante un sistema con carte di credito denominate "multicard".

La "multicard", dato il suo valore economico, deve essere intesa come nominale ed è assegnata all'utilizzatore e da questi utilizzata solo ed esclusivamente per uso lavorativo per il rifornimento dell'automezzo. La "multicard" riporta comunque il numero di targa dell'automezzo per il quale è stata rilasciata dal competente gestore.

Se la multicard viene smarrita, il Socio deve immediatamente sporgere denuncia ai Carabinieri e consegnare il verbale della medesima all'ufficio tecnico che deve avviare l'iter per il blocco della multicard e la sua sostituzione. L'utilizzo della multicard per effettuare rifornimenti per uso diverso da quello lavorativo consentito, comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti.

Art. 30 Utilizzo automezzi ed attrezzature per uso privato

Il Socio che intende utilizzare automezzi o attrezzature di proprietà della cooperativa per proprio uso privato, ne fa richiesta, mediante apposita modulistica, al Comitato Tecnico il quale valuta l'opportunità di concedere l'utilizzo e stabilisce gli importi economici relativi alle varie tipologie di concessione.

Art. 31 Rimborsi chilometrici

Qualora al Socio sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo di trasporto per motivi di servizio, la Cooperativa corrisponderà per ogni chilometro effettuato un rimborso pari a circa il 75% della media degli importi indicati dalle tabelle ACI, media che, in caso di necessità, verrà annualmente aggiornata.

Attualmente il rimborso chilometrico è pari a 0,26 euro / km.

In caso di trasferimento del socio per ragioni non imputabili alla sua volontà o responsabilità, le parti si accorderanno per le forme di rimborso da riconoscere.

Il modulo del rimborso chilometrico deve essere compilato esclusivamente dal Socio beneficiario del rimborso e firmato per accettazione dal diretto responsabile.

In caso di dichiarazione mendace o richiesta di rimborso inventiera dolosamente predisposte,

saranno adottati i provvedimenti disciplinari conseguenti.

Art. 32 Sanzioni disciplinari

Nei casi di inosservanza da parte dei Soci cooperatori dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa, dei doveri connessi alla sua figura di Socio cooperatore, nonché alle esigenze di correttezza comportamentale, la Cooperativa potrà dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- (a) ammonizione verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa;
- (d) sospensione;
- (e) licenziamento.

L'emanazione dei provvedimenti disciplinari rientra nelle competenze del Consiglio di Amministrazione e degli altri organi previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Le infrazioni, che costituiscono oggetto di provvedimenti disciplinari, debbono essere contestate al Socio cooperatore, per iscritto a mano o a mezzo lettera raccomandata.

In tutte le fasi del procedimento disciplinare deve essere riconosciuto al socio il più ampio diritto alla difesa con facoltà di essere sentito e/o di presentare memorie scritte, dichiarazioni, difese aggiuntive.

Per queste ragioni al Socio cooperatore, con la stessa lettera con la quale è stata effettuata la contestazione, dovrà essere comunicato il termine entro il quale potrà esercitare il suo diritto alla difesa. Tale termine, comunque, non potrà essere inferiore a 5 giorni.

Trascorso tale termine, se la cooperativa non ha ritenuto valide le giustificazioni del lavoratore, potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte tacitamente.

Il Socio cooperatore potrà ricorrere, in caso di applicazione di sanzioni disciplinari, entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del provvedimento stesso, rivolgendo istanza alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Decorsi due anni dalla loro applicazione, i provvedimenti emessi non avranno più effetto.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione e comunicati ai servizi d'invio.

A) Ammonizione verbale.

Può essere comminata al Socio cooperatore, che si rende responsabile di atti e comportamenti di lieve entità.

Tale provvedimento è emanato dai diretti superiori oltre che dagli addetti dell'ufficio personale, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, e dal Responsabile del Personale.

B) Ammonizione scritta.

L'ammonizione scritta è adottata dagli addetti dell'ufficio personale, oltre che dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, e dal Responsabile del Personale, nei confronti del Socio cooperatore, che si renda responsabile di atti e comportamenti dannosi alla cooperativa ed ai propri associati in forma non tanto grave da essere punito con altro provvedimento disciplinare. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione (due anni

solari) il lavoratore se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

C) Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione.

Vi si incorre, in via esemplificativa, per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) mancata comunicazione dell'assenza, senza aver recato danno grave o pregiudizio agli interessi della cooperativa;
- c) assenza non giustificata non superiore a un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- d) non aver eseguito il lavoro secondo le istruzioni;
- e) violazione di divieti specifici legati al tipo di mansione svolta e al cantiere in cui viene eseguita come ad esempio vietato entrare, vietato fumare ecc.;
- f) guasti a causa di incuria al materiale ed alle attrezzature che deve trasportare o che abbia in consegna;
- g) guida negligente e distratta, qualora arrechi danno non particolarmente ingente a cose o persone;
- h) non aver avvertito il diretto superiore di eventuali guasti verificatisi e che, con ciò, non abbia provocato gravi danni alla Cooperativa o a terzi;
- i) non aver tenuto in buono stato il mezzo e/o le attrezzature affidate;
- j) il mancato rispetto delle norme inerenti la prevenzione degli infortuni, e tutte le norme emanate dalla cooperativa in merito a tale scopo la sicurezza dei lavoratori;
- k) mancato utilizzo delle procedure o modulistica della cooperativa, senza aver recato danno grave o pregiudizio agli interessi della cooperativa;
- l) la mancata esecuzione delle sostituzioni richieste dal proprio responsabile o da altri responsabili di cantiere e/o capisquadra della cooperativa, per ferie, malattia, infortunio o maternità di altri soci.
- m) mancata comunicazione della variazione del domicilio e/o residenza e relativo recapito telefonico nel caso in cui vi sia l'obbligo;
- n) mancata consegna dei formulari dei rifiuti al responsabile dei rifiuti presso l'ufficio tecnico della cooperativa in sede centrale della cooperativa, nei tempi previsti dalla Legge (10 giorni lavorativi).

L'importo delle suddette multe è devoluto all'INPS.

La recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti (due anni solari) dà la facoltà di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di quattro giorni.

D) Sospensione per un periodo non superiore a 4 giorni.

La sospensione può essere adottata nei confronti del Socio cooperatore che si renda responsabile di atti e comportamenti gravi, che abbiano portato, come conseguenza, un danno materiale rilevante, o pregiudizio all'immagine della Cooperativa, oppure che costituiscono insubordinazione grave ai superiori o recidiva ad altri provvedimenti già sanzionati.

La sospensione può essere, altresì, adottata in via esemplificativa in caso di:

- a) ripetuti ritardi o ritardo superiori alle tre volte;
- b) sospensione, interruzione o cessazione anticipata del lavoro, senza giustificato motivo, che creino gravi danni all'organizzazione della Cooperativa e contrastino con il raggiungimento dei comuni obiettivi;
- c) assenza arbitraria di durata superiore a un giorno e non superiore ai tre;
- b) esecuzione negligente del lavoro, che rechi grave danno o pregiudizio all'immagine, ai

- mezzi, alle attrezzature, al materiale, a persone o altri soci della Cooperativa o di terzi;
- d) assenza, simulando malattia, o sottrazione, senza giustificato motivo, agli obblighi di lavoro;
- e) presenza in servizio in stato di alterazione e/o di ebbrezza;
- f) persistenza nel commettere mancanze già punite con l'ammonizione scritta e/o la multa;
- g) insubordinazione verso i superiori;
- h) rifiuto, senza giustificato o documentato motivo, di trasferimento in altra sede di lavoro;
- i) omissione nel fare rapporto, al rientro con l'automezzo, degli incidenti accaduti nel corso del servizio o mancanze nel provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- l) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate cooperativa, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- m) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- n) assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti svantaggiati, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- o) rifiuti di eseguire incarichi e/o mansioni impartite;
- p) arbitrario mancato rispetto delle indicazioni circa l'orario di lavoro, le giornate di svolgimento della propria mansione di lavoro;
- q) recidiva nella mancata comunicazione dell'assenza, del ritardo, che causi danno all'immagine della cooperativa o all'erogazione del servizio;
- r) comportamenti recidivi nel mancato utilizzo di procedure o della modulistica della cooperativa che arrechi danno anche economico alla cooperativa, alla sua immagine, ai suoi interessi;
- s) recidiva nell'arbitrario smaltimento di rifiuti del proprio cantiere, rispetto alle norme previste per legge per lo smaltimento e/o previste dalle indicazioni pervenute dal committente;
- t) che abbia dato luogo o partecipato ad un alterco litigioso, con altri soci o terzi, durante il lavoro

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere il socio nel provvedimento di cui al punto successivo.

E) Licenziamento.

Vi si incorre per quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro; a titolo puramente esemplificativo:

- recidiva nell'inadempimento non grave delle obbligazioni di cui al precedente punto e, nonostante diffida, non abbia adeguato la propria condotta in conformità a quanto richiestogli;
- compimento di gravi inadempienze, (quali ad esempio gravi irregolarità nello smaltimento dei rifiuti del proprio cantiere che presuppongono reati penali) delle obbligazioni che derivano dalla legge, dallo Statuto, dai Regolamenti interni o dal rapporto mutualistico;
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi e o le ferie;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- utilizzo degli automezzi di proprietà della cooperativa senza patente o con patente ritirata e/o annullata;
- utilizzo della multicard per effettuare rifornimenti per uso diverso da quello lavorativo consentito;

- morosità, senza giustificato motivo, nel versamento delle quote sociali sottoscritte e nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la Cooperativa;
- violazione degli obblighi di non concorrenza previsti dallo statuto;
- arredo di gravi danni alla Cooperativa o assunzione di comportamenti pregiudizievoli per il conseguimento dello scopo e dell'oggetto sociale;
- diffusione a terzi di segreti aziendali sia in campo tecnico che commerciale o notizie comunque riservate riguardanti la Cooperativa e/o i suoi Soci;
- compimento di atti gravi di insubordinazione nei confronti di coloro i quali hanno responsabilità dirigenziali o altre cariche direttive in seno alla Cooperativa;
- arredo per colpevole negligenza sul lavoro di danni gravi ai mezzi, alle attrezzature, al materiale della Cooperativa o di terzi;
- sottrazione o danneggiamento volontario di materiali, mezzi ed attrezzature della Cooperativa o di terzi;
- abbandono arbitrario del posto di lavoro;
- abbandono del posto di lavoro causando grave pregiudizio all'incolumità delle persone e/o alla sicurezza degli impianti, che crei interruzioni o difficoltà nella regolare esecuzione del servizio, o rifiuto di prestare servizio a carattere straordinario senza giustificato motivo di impedimento;
- presenza in servizio in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- assenza dal lavoro senza giustificazione per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi e/o le ferie;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- recidiva nelle mancanze sanzionate dal regolamento interno;
- mancata osservanza del divieto di fumo, nei locali dove esso è previsto per ragioni di sicurezza;
- partecipazione ad un alterco litigioso, con altri soci o terzi, durante il lavoro, con vie di fatto, ingiurie;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- furto nella cooperativa o nei cantieri di lavoro assegnati di beni a chiunque appartenenti;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione e in particolare mendace dichiarazione sullo stato di salute e sulle eventuali patologie contrarie alla attività per le quali si richiede l'assunzione;
- ripetuta mancata esecuzione delle sostituzioni per ferie, malattia, infortunio, maternità di altri soci della cooperativa senza giustificato impedimento;
- esecuzione durante l'orario di lavoro, di attività per conto proprio o di terzi;
- adozione di comportamenti indecorosi e contrari alla pubblica decenza, quali bestemmiare in luogo pubblico e/o sacro in presenza di terzi, danneggiando pesantemente l'immagine della cooperativa;
- sostituzione arbitraria e senza autorizzazione del proprio responsabile, sul luogo di lavoro da colleghi e/o personale non in forza;
- recidiva nell'assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti svantaggiati, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- negli altri casi previsti dalle vigenti leggi e dallo Statuto.

Il licenziamento così come sopra definito comporterà l'esclusione dalla qualifica di socio mediante delibera da parte del Consiglio di Amministrazione.

Art. 33 Sospensione cautelare non disciplinare

Il Responsabile del Personale ha la facoltà di disporre la sospensione cautelare non

disciplinare del Socio cooperatore, con effetto immediato, per un periodo massimo di 20 giorni.

Detto provvedimento, soggetto a ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, dovrà essere comunicato, per iscritto, al Socio cooperatore e dovrà contenere i fatti rilevanti ai fini del provvedimento stesso.

Compete al Consiglio di Amministrazione esaminare le eventuali deduzioni contrarie espresse dal Socio.

Ove l'esclusione venga applicata, essa avrà effetto dal momento della disposta sospensione. Tecnicamente il rapporto di lavoro si interromperà dal giorno di esclusione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Art. 34 Riduzione o cessazione di appalto

In caso di riduzione o di cessazione di appalto, salvo quanto previsto dal C.C.N.L. di categoria, il Consiglio di Amministrazione, prima di procedere all'interruzione del rapporto lavorativo ed associativo per quei Soci cooperatori interessati all'appalto, ricercherà, nell'ambito delle attività della Cooperativa, le soluzioni possibili atte ad evitare l'interruzione del rapporto lavorativo ed associativo, anche attraverso riduzioni temporali o parziali dell'orario di lavoro dei Soci cooperatori stessi.

Dette soluzioni, in via assoluta, non devono mettere in crisi l'equilibrio economico organizzativo tecnico della commessa, servizio, zona potenzialmente interessato o, in generale, della Cooperativa e vanno ricercati se possibile, nel contempo, i consensi dei Soci cooperatori coinvolti o coinvolgibili.

In questo contesto vanno, altresì, tenute presenti: l'anzianità del Socio cooperatore, il suo carico di famiglia e la professionalità acquisita.

Va, altresì, fatta salva la disponibilità del Socio cooperatore a coprire ruoli o mansioni di livello inferiore eventualmente previsti in un possibile nuovo appalto o commessa, o contemplante un diverso trattamento economico rispetto a quello di provenienza, o che sia in grado di assolvere al compito previsto dalla nuova mansione.

Al termine delle opportune verifiche, ferme restando le condizioni di impossibilità di assorbimento del personale nelle attività produttive, la cooperativa procederà all'interruzione del rapporto associativo e lavorativo.

Art. 35 Ristorni

La Cooperativa, previa proposta del Consiglio di Amministrazione e successiva delibera dell'Assemblea, potrà distribuire ai Soci cooperatori i ristorni.

Tale distribuzione si effettuerà sulla base della qualità e quantità dello scambio mutualistico nel rapporto con i Soci.

I ristorni saranno erogati sulla base delle effettive risultanze di bilancio, in conformità a quanto prescritto dalla Legge 3 aprile 2001 n.142 e successive modifiche, ai Soci in forza alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione e/o al 31 marzo di ogni anno.

Art. 36 Piano di crisi aziendale

Ai sensi dell'art. 6, lett. d) della Legge 3 aprile 2001, n.142 l'assemblea ha il compito di deliberare, qualora ciò si renda necessario, un piano di crisi aziendale, comprensivo di tutte quelle azioni necessarie a superare la crisi.

L'Assemblea potrà deliberare lo stato di crisi qualora si concretizzi taluna delle seguenti situazioni (da intendersi elencate in maniera non tassativa):

- contrazione o sospensione di attività produttive, derivanti da eventi transitori, non

imputabili alla Cooperativa;

- situazioni temporanee di mercato;
- crisi economiche di settore e locali;
- carenza di liquidità finanziaria, connessa a documentato ritardato introito di crediti maturati.

Il piano di crisi aziendale, che dovrà essere necessariamente corredato di un termine, eventualmente prorogabile, può prevedere l'adozione di tutta una serie di azioni e misure, che così si possono riassumere in via esemplificativa:

- ridefinizione della missione aziendale;
- abbandono, temporaneo o definitivo, di attività non pienamente redditizie;
- divieto di distribuzione di eventuali ristorni maturati durante la gestione;
- sospensione o riduzione dei trattamenti economici ulteriori previsti all'art.3 comma 2 Legge 142/01 e successive modifiche e dal vigente Statuto;
- definizione di eventuali altri apporti economici a carico dei Soci, anche attraverso una diversificata attività di lavoro;
- imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Società, o, comunque, ad alleviare lo stato attuale di crisi;
- esclusione/licenziamento di Soci cooperatori per i quali non sussista alcuna concreta possibilità di utile occupazione, anche alternativa, nel rispetto del valore professionale precedentemente acquisito, in osservanza delle leggi vigenti in materia.

Ove la crisi aziendale inserisca un solo ramo di azienda, il piano diretto al miglior superamento della stessa potrà essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo o settore interessato dalla crisi.

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO O A PROGETTO

Art. 37 Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo o a progetto

Ai sensi dell'art. 6, lettera c) della Legge 142/01 e successive modifiche, la Cooperativa applica nei confronti dei Soci cooperatori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro autonomo o a progetto, le relative disposizioni di legge.

Per tali Soci si applicano le seguenti disposizioni:

articoli 2222 e ss. c.c.;

art. 47, comma 1, lettera c) bis Legge 917/86;

art. 2, comma 26 – 31, Legge 335/1995 e successive modifiche;

art. 5 D.Lgs. 38/2000 ove l'attività svolta sia soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali;

artt. 61 e ss. D. Lgs. 10.9.2003, n. 276.

La Cooperativa provvederà alla stipula di rapporti di lavoro autonomi o a progetto ove gli stessi risultino compatibili con la figura del Socio cooperatore e con le relative esigenze organizzative e produttive della Società.

Dovrà risultare, in maniera espressa, la volontà delle parti – Cooperativa e potenziale Socio cooperatore – diretta alla stipula di un ulteriore vincolo, privo di qualsiasi carattere di subordinazione.

Art. 38 Lavoro a progetto

Quando l'attività di lavoro abbia i requisiti di cui agli artt. 61 e ss. del D. Lgs. 10.9.2003, n. 276, il Socio può instaurare con la Cooperativa un rapporto di lavoro a progetto.

Il Socio cooperatore, che instauri con la Società il contratto a progetto, è tenuto al rispetto

delle regole di fedeltà e correttezza nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, comunque costantemente indirizzata al raggiungimento degli obiettivi comuni alla generalità dei Soci e della Società di appartenenza.

Art. 39 Trattamento economico

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini ed, in ogni caso, da quanto concordato, per iscritto, con il Socio cooperatore stesso.

Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del Socio cooperatore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- . integrazione del compenso;
- . aumento gratuito del capitale sociale;
- . distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Art. 40 Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico al Socio cooperatore è riconosciuta la più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione, concordati nell'apposito contratto stipulato dalle parti.

Art. 41 Obblighi del Socio

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro concorrenziale all'attività della cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per l'autorizzazione di cui all'art.14 dello Statuto.

Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere o anche solo sospendere un lavoro intrapreso, è tenuto a dare al Socio subentrante (anche solo per la sua sostituzione temporanea) tutta la collaborazione necessaria ai fini di una corretta e proficua prosecuzione del lavoro.

Art. 42 Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del Cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Art. 43 Decorrenza degli effetti e relative modifiche al Regolamento

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea ordinaria in data 31 ottobre 2009, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n.142 e successive modifiche, entra in vigore dal giorno 1 novembre 2009.

Tutto quanto non rientri nella specifica disciplina del presente Regolamento, sarà devoluto

alla regolamentazione dello Statuto, delle delibere dei competenti organi sociali, delle disposizioni di legge applicabili, alle intese sottoscritte, a livello nazionale, tra le Associazioni delle Cooperative e le Organizzazioni Sindacali e agli accordi aziendali sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, territoriali e/o regionali.

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato dall'Assemblea ordinaria dei Soci con la maggioranza prescritta nello Statuto ed è vincolante per tutti i Soci operatori.

Il presente Regolamento interno annulla e sostituisce i precedenti.