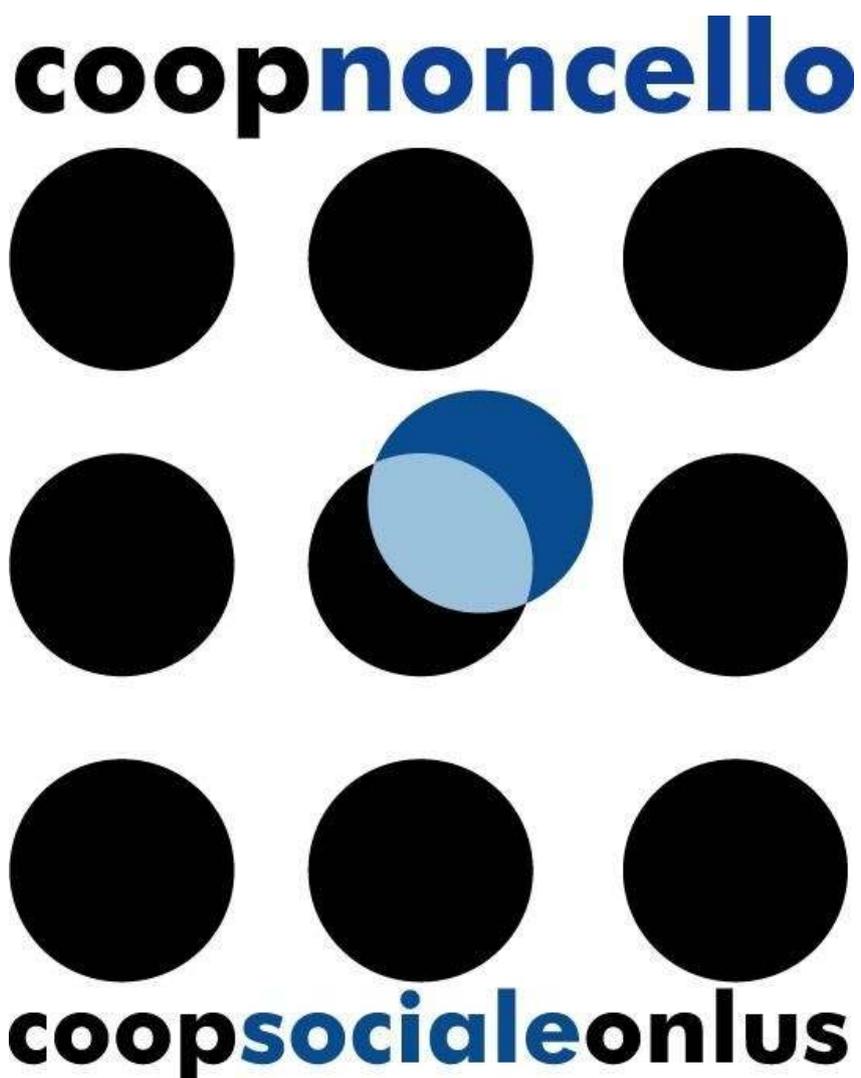


COOP NONCELLO
Società Cooperativa Sociale - Impresa Sociale - ONLUS

REGOLAMENTO INTERNO



data approvazione: 22/06/2024
data entrata in vigore: 23/06/2024

INDICE

PREMESSA

Art. 1 Contenuti essenziali del regolamento interno	pag. 4
Art. 2 Rapporto di lavoro instaurabili. Tipologia	pag. 5
Art. 3 Condizioni per la stipula del rapporto di lavoro	pag. 5
Art. 4 Diritti del Socio cooperatore	pag. 5
Art. 5 Doveri del Socio cooperatore	pag. 6
Art. 6 Pari opportunità tra uomo e donna	pag. 6
Art. 7 Parità di trattamento fra Soci	pag. 6
Art. 8 Organizzazione aziendale	pag. 7
Art. 9 Ristorni	pag. 7
Art. 10 Piano di crisi aziendale	pag. 7

PARTE PRIMA – Soci con Rapporto di Lavoro Subordinato

Art. 11 Inquadramento professionale del Socio con rapporto di lavoro subordinato	pag. 9
Art. 12 Cumulo e mutamento di mansioni	pag. 10
Art. 13 Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica	pag. 10
Art. 14 Trasferimenti	pag. 10
Art. 15 Modifica dei cantieri di lavoro	pag. 11
Art. 16 Pause	pag. 11
Art. 17 Pronta disponibilità – Reperibilità	pag. 12
Art. 18 Indennità e superminimi	pag. 12
Art. 19 Rimborso pasto/mensa	pag. 12
Art. 20 Abiti da lavoro / cartellino identificativo	pag. 13
Art. 21 Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I.)	pag. 13
Art. 22 Attrezzature e danni	pag. 13
Art. 23 Ritiro della patente di guida	pag. 14
Art. 24 Utilizzo automezzi	pag. 14
Art. 25 Rifornimento automezzi	pag. 16
Art. 26 Utilizzo automezzi ed attrezzature per uso privato	pag. 16
Art. 27 Rimborsi chilometrici	pag. 16
Art. 28 Oggetto del Codice disciplinare e suoi destinatari	pag. 16
Art. 29 Sanzioni disciplinari	pag. 16
Art. 30 Cambi di gestione	pag. 20

PARTE SECONDA –RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO O PARASUBORDINATO

Art. 31 Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato	pag. 21
Art. 32 Trattamento economico	pag. 21
Art. 33 Modalità di svolgimento dell'incarico	pag. 22
Art. 34 Obblighi del Socio	pag. 22
Art. 35 Normativa in materia di sicurezza e lavoro autonomo	pag. 22
Art. 36 Risoluzione del contratto	pag. 22

Art. 37 Revoca e scioglimento del rapporto	pag. 23
Art. 38 Rinvio ad altre norme per i Soci con rapporto ulteriore di lavoro di tipo non subordinato	pag. 23

PARTE TERZA – NORME DI RINVIO

Art. 39 Rinvio ai C.C.N.L. applicati e norme di legge	pag. 24
---	---------

ALLEGATO A – “Regolamento Ristorni”

PREMESSA

Noncello, Società Cooperativa Sociale – Impresa Sociale- ONLUS, 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. 08/11/1991 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.

Coop Noncello, per meglio tutelare la posizione e l'immagine della Cooperativa nonché le aspettative dei soci ha sentito l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle operazioni ed attività aziendali. In tale prospettiva ha, quindi, ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e attuazione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231/01.

La Cooperativa ritiene, infatti, che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano per la cooperativa, affinché questi seguano, nell'espletamento delle rispettive attività, comportamenti corretti e trasparenti, così da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 e successive modifiche.

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 può determinare anche la cessazione del rapporto Sociale.

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 instaurabili. 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 di in qualsiasi altra forma consentita dalla legge, anche di nuova costituzione, purché compatibile con lo status di Socio.

Il rapporto di lavoro dovrà essere stipulato per iscritto.

L'individuazione del regime in base al quale rapporto, quello di lavoro, della seguente tipologia:

- (a) subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, anche a tempo determinato o parziale; parasubordinato, ove ammissibile ai sensi delle vigenti leggi;
- (b) autonomo e libero professionale;
- (c) di in qualsiasi altra forma consentita dalla legge, anche di nuova costituzione, purché compatibile con lo status di Socio.

Il rapporto di lavoro dovrà essere stipulato per iscritto.

L'individuazione del regime in base al quale il Socio è ammesso alla prestazione di attività lavorative è effettuata sulla base della volontà espressa dall'interessato e dalla Società, nell'ambito delle disposizioni contenute nel presente Regolamento Interno.

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 verranno date le indicazioni per la consultazione dello Statuto, Regolamento Interno e Codice Etico in vigore. 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 attualmente 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. Qualora contrattualmente, in virtù di specifici contratti con terzi o da Capitolato d'Appalto, fosse prevista l'obbligatorietà dell'applicazione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diverso, la cooperativa valuterà l'eventuale applicazione di C.C.N.L. differenti rispetto a quelli usualmente applicati.

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) 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;
 - (d) 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; i soci cooperatori:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando, nei limiti stabiliti dalla Legge e dal vigente Statuto, alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo ed alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione. Non possono assumere la qualità di soci cooperatori coloro i quali esercitano in proprie imprese identiche o affini con quella della Cooperativa, oppure coloro i quali hanno un interesse, diretto o indiretto, in imprese che esercitano un'attività identica o affine con quella della Cooperativa, salva – in questa seconda ipotesi – una espressa e motivata autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, e fermo restando il limite generale rappresentato dal contrasto con gli interessi sociali.

Art. 6 Pari opportunità tra uomo e donna

La Cooperativa ai fini di una piena e completa applicazione della Legge 5 novembre 2021, n. 162 e successive modifiche, assicura le condizioni e gli strumenti per il buon funzionamento dei Comitati per le pari opportunità istituiti nei territori di riferimento.

Art. 7 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. 8 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 per le 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. 9 Ristorni

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

Tale distribuzione si effettuerà sulla base della qualità e quantità dello scambio mutualistico nel rapporto con i Soci tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) con riguardo alla qualità dello scambio mutualistico, il livello di professionalità acquisito dal Socio cooperatore, tenuto conto dell'inquadramento assegnato al medesimo;
- b) con riguardo alla quantità dello scambio mutualistico, il numero delle ore di lavoro effettivamente prestate dal Socio cooperatore

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. Il ristorno spetta a tutti i Soci operatori risultati in forza nella compagine sociale del bilancio di esercizio di riferimento per almeno 11 mesi e secondo quanto disciplinato dall'Allegato A) "Regolamento Ristorni", facente parte integrante del presente Regolamento Interno.

Art. 10 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, deve prevedere l'adozione di tutta una serie di azioni e misure, che così si riassumono in via esemplificativa e non esaustiva:

- 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 operatori 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.

PARTE PRIMA – Soci con Rapporto di Lavoro Subordinato

Art. 11 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 C.C.N.L. di riferimento (C.C.N.L. Coop Sociali e C.C.N.L. Servizi di Pulizia e Servizi integrati/multiservizi), salvo che per quei Soci lavoratori per i quali, con riferimento a specifici contratti con terzi, sia contrattualmente o per norma di legge, prevista l'obbligatorietà dell'applicazione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diverso. Relativamente ai Soci lavoratori svantaggiati, così come definiti dall'Articolo 4 della Legge 381 del 1991, sarà possibile prevedere un rapporto di lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo, come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle cooperative Sociali vigente.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti ed alle norme in vigore applicabili.

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. Il possesso dei soli titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

Al socio lavoratore è chiesto:

- di 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;
- il rispetto dell'orario di lavoro;
- il rispetto delle norme di prevenzione antinfortunistica e delle malattie professionali, attraverso il corretto utilizzo dei sistemi di protezione predisposti;
- di immediata segnalazione di eventuali situazioni di pericolo o di difficoltà, che si venissero a determinare;
- di non rimuovere i dispositivi di protezione o di segnalazione e di non effettuare operazioni non inerenti alla propria competenza;
- di avere 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;
- di mantenere rapporti e comportamenti corretti nei confronti della clientela e degli altri Soci;
- di gestire i rifiuti secondo le indicazioni impartite dalla Cooperativa e previste dalle normative vigenti;
- di rispettare le disposizioni contenute nel codice etico;
- di osservare 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;

- di impegnarsi nella 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;
- di presenziare a tutte le riunioni assembleari dei lavoratori;
- di controllare la scadenza della documentazione richiesta per il mantenimento del rapporto di lavoro (es. patente, vaccinazioni, permessi di soggiorno).

Art. 12 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, può altresì essere adibito, anche definitivamente a diverse mansioni, in ogni caso adeguate allo stato di salute psicofisica.

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. 13 Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Nel caso in cui al Socio lavoratore sia riconosciuta l'inidoneità all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la Cooperativa, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, esperirà ogni utile tentativo per recuperare il Socio lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori. Dal momento del nuovo inquadramento il Socio lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

Art. 14 Trasferimenti

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

l'assegnazione può essere modificata.

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

- su richiesta del Socio stesso: non gli spettano indennità;
- 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.

Il trasferimento non deve essere considerato per nessun motivo come trasferta o missione e conseguentemente al Socio lavoratore, in questi casi non spetta la relativa indennità di trasferta o diaria, salvo disposizioni diverse da parte della Cooperativa.

Art. 15 Modifica dei cantieri di lavoro

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 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. 16 Pause

In base al decreto legislativo dell'8 aprile 2003 n. 66 art. 6 e successive modifiche ed integrazioni, 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. 17 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.

La reperibilità può essere anche solo telefonica ed, in questo caso, il socio si obbliga ad essere prontamente rintracciato e a rispondere al telefono al di fuori dell'orario di lavoro assegnato. Tale reperibilità rappresenta una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla prestazione di lavoro principale. Qualora richiesta e svolta da socio, allo stesso viene riconosciuta un'indennità mensile lorda pari a € 77,47. Tale indennità è strettamente correlata all'istituto della reperibilità e potrà quindi venire meno qualora tale servizio di reperibilità non sia più necessario o nel caso in cui il socio non presti più la sua disponibilità ad essere contattato telefonicamente.

Art. 18 Indennità e superminimi

Ai soci lavoratori che eseguono attività di esumazione e/o estumulazione salme, con contestuale apertura del feretro per tentata riduzione o avvio a cremazione con traslazione del contenuto in cofano di cellulosa è riconosciuta in virtù di ogni esumazione e/o estumulazione eseguita, ed in relazione ai disagi legati a questa tipologia di attività ed alle capacità tecniche richieste, un'indennità riservata a tutti i partecipanti alle attività sopra descritte (dirette ed indirette, es. anche a coloro che maneggiano i soli rifiuti cimiteriali provenienti da suddette attività).

Tale indennità viene divisa equamente tra il numero di lavoratori partecipanti all'operazione di esumazione ed estumulazione, così come di seguito indicato:

- per ogni singolo feretro aperto € 5,00 lordi se presenti n° 2 due operatori,
- per ogni singolo feretro aperto € 2,50 lordi se presenti n° 4 operatori.

Ai soci lavoratori che eseguono, presso il forno crematorio, attività di traslazione resti mortali o salme da feretri (legno e zinco) in cofani di cellulosa per avvio a cremazione è riconosciuta, per i disagi che comportano e le capacità tecniche che richiedono, un'indennità di funzione così strutturata:

- se si tratta di resto mortale (più di 20 anni dal decesso) è riconosciuta un'indennità a singolo resto mortale di € 10,00 lordi a singolo lavoratore;
- se si tratta di salme (meno di 20 anni dal decesso con deroga della regione fvg alla traslazione) è riconosciuta un'indennità a singola salma di € 20,00 a singolo lavoratore.

Ai soci lavoratori che eseguono attività di diserbo è riconosciuta, per le capacità tecniche richieste (patentino) nonché i disagi che comportano, un'indennità oraria di € 1,80 lordi/h riservata a coloro che compiono attività di diserbo (no raschiatura).

Art. 19 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 diretti responsabili e la vigilanza sul rispetto dei suddetti criteri sarà di competenza dell'ufficio personale.

Art. 20 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 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.

Art. 21 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 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.

Qualora il socio lavoratore abbia necessità di procedere in autonomia nell'acquisto del D.P.I. per esigenze soggettive in termini di ergonomia e comfort, la Cooperativa, previa verifica dei requisiti antinfortunistici previsti dalla legge, si impegna a rimborsare la quota relativa al costo di acquisto previsto presso i nostri fornitori.

Art. 22 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. 23 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 né 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, la cooperativa valuterà la possibilità di interrompere il 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.

È fatto tassativo divieto di utilizzare gli automezzi della Cooperativa in caso di mancanza e/o ritiro della patente. Nel caso venga trasgredito tale divieto verrà applicata l'immediata interruzione del rapporto associativo e lavorativo.

Art. 24 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 competente.

È fatto assoluto divieto di utilizzare i mezzi in stato di ebbrezza 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.

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.

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 delle carte di circolazione e/o del Documento Unico di circolazione, spetta al Socio effettuare denuncia all'autorità competente e consegnare in cooperativa copia della denuncia, al fine di avviare l'iter per il rilascio della nuova carta di circolazione.

In caso di danni, ogni responsabile di servizio e di zona, secondo le proprie competenze, ha l'obbligo di individuare il responsabile 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 tutta la documentazione relativa al sinistro (copia cid, patente e c.f. autista, eventuale verbale rilasciato da autorità intervenuta, materiale fotografico, etc) al fine di avviare l'iter burocratico con la compagnia di assicurazione.

In caso di incidente per colpa grave e/o causato da gravi infrazioni al codice della strada, la cooperativa si riserva di attivare l'iter disciplinare e sanzionatorio. Al socio lavoratore verrà addebitato l'importo relativo alla sanzione amministrativa applicata per la violazione del codice della strada e la cooperativa si riserva la facoltà di addebitare i danni arrecati dal Socio per negligenza, incuria o intenzionalità sulle attrezzature e sui beni della Cooperativa o di terzi, previa quantificazione e secondo equità.

Ogni responsabile, secondo le proprie competenze, ha l'obbligo di verificare la corretta compilazione della modulistica prevista dal sistema qualità sull'utilizzo degli automezzi.

Il modulo scheda percorrenza, debitamente compilato, deve essere consegnato c/o la sede centrale della cooperativa 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 proprio Responsabile.

È 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.

Art. 25 Rifornamento automezzi

Attualmente il rifornimento di carburante si effettua presso distributori convenzionati mediante un sistema con carte di credito denominate "multicard". La "multicard" è nominale ed è assegnata all'utilizzatore e da questi utilizzata solo ed esclusivamente per uso lavorativo per il rifornimento dell'automezzo. La "multicard" funziona solo in abbinamento alla scheda dell'automezzo / attrezzatura. Se la multicard viene smarrita, il Socio deve immediatamente comunicarlo all'ufficio tecnico per il blocco e la sostituzione, e deve sporgere denuncia ai Carabinieri che consegnerà in cooperativa. L'utilizzo della multicard per effettuare rifornimenti per uso diverso da quello lavorativo comporta l'adozione dei provvedimenti disciplinari conseguenti.

Art. 26 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 diretto responsabile il quale valuta la possibilità di concedere l'utilizzo. La cooperativa ha stabilito gli importi economici relativi alle varie tipologie di concessione.

Art. 27 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 definito dal Comitato Misto Paritetico Regionale per la Cooperazione Sociale, così come previsto dall'art. 15.4 dell'Accordo integrativo regionale in applicazione del C.C.N.L., sottoscritto il 14 marzo 2005 e successive modifiche.

Attualmente il rimborso chilometrico è pari a 0,34 euro / km.

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 inveritiera dolosamente predisposte, saranno adottati i provvedimenti disciplinari conseguenti.

Art. 28 Oggetto del Codice disciplinare e suoi destinatari

Per assicurare uno svolgimento efficace ed efficiente della prestazione lavorativa e per garantire il rispetto dei doveri e degli obblighi che ineriscono al rapporto di lavoro ed a quello Sociale, l'Assemblea dei Soci della Cooperativa, nei limiti fissati dalla legge e dallo Statuto, dà piena attuazione a quanto previsto dai C.C.N.L. applicati in materia di comportamenti in servizio e provvedimenti disciplinari.

Art. 29 Sanzioni disciplinari

Nei casi di inosservanza da parte dei Soci operatori dei doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e dei doveri connessi alla sua figura di Socio cooperatore, la Cooperativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300 del

1970, e successive modifiche e/o integrazioni dovessero intervenire successivamente all'approvazione del presente regolamento, potrà attivare quanto previsto in materia di iter disciplinari dagli artt. 40 e seguenti del C.C.N.L. per le Cooperative Sociali (e da eventuali ulteriori articoli in materia, previsti dal medesimo C.C.N.L. di volta in volta vigente) e dagli artt. 45 e seguenti del C.C.N.L. Servizi di Pulizia e Servizi integrati/multiservizi (e da eventuali ulteriori articoli in materia, previsti dal medesimo C.C.N.L. di volta in volta vigente) sulla base del C.C.N.L. applicato al Socio Cooperatore.

Si riportano di seguito gli articoli in materia, previsti rispettivamente dal C.C.N.L. per le Cooperative Sociali e dal C.C.N.L. Servizi di Pulizia e Servizi integrati/multiservizi.

C.C.N.L. COOPERATIVE SOCIALI

Art. 40 - Comportamento in servizio

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Art. 41 - Ritardi e assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili. I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni. Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato. Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte. Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni. Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è 56 Titolo V - Comportamenti in servizio devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

C.C.N.L. Servizi di Pulizia e Servizi integrati/multiservizi

ART. 45 Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa;
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

Articolo 46 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria. Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni. Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro. L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della Legge n. 300/1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

Articolo 47 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e

previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Articolo 48 Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 48, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;*
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;*
- c) rissa sul luogo di lavoro;*
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);*
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;*
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;*
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.*

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;*
- b) furto nell'azienda o presso il committente;*
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;*
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;*
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;*
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;*
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;*
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.*

Articolo 49 Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 48, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 30 Cambi di gestione

In caso di riduzione o di cessazione di appalto, la Cooperativa procederà secondo quanto previsto dal C.C.N.L. applicato, attivando la procedura prevista per i cambi di gestione. Nel caso in cui i Soci in forza presso l'appalto cessato non vengano assorbiti dall'azienda subentrante la Cooperativa, compatibilmente con le reali possibilità tecnico organizzative e produttive, si impegna a ricercare per il Socio lavoratore una nuova collocazione lavorativa, proponendo anche il trasferimento presso le sedi disponibili.

Il Socio lavoratore, a sua volta, potrà richiedere il passaggio temporaneo ad altre mansioni, sia superiori sia inferiori, oppure di essere collocato in aspettativa.

PARTE SECONDA –RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO O PARASUBORDINATO

Art. 31 Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato

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 parasubordinato, le relative disposizioni di legge di volta in volta vigenti e anche successive alla data di approvazione del presente regolamento.

Per i Soci lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 e segg. C.P.c. e di cui all'art. 52 e seguenti del D. Lgs. 81/2015, e successive modifiche e/o integrazioni, si applicano tutte le disposizioni di natura tributaria, previdenziale e assicurativa applicabili in materia. Si applicano, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di rapporto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

Per i Soci lavoratori con contratto di tipo libero professionale, è applicabile la normativa di riferimento dei rispettivi Ordinamenti Professionali, e gli artt. 2229 e seguenti del Codice Civile.

La Cooperativa ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative occasionali in qualità di prestatori d'opera occasionale di cui all'art. 2222 C.c., purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di autonomia e occasionalità nella gestione di attività e mezzi propri del Socio e nella scelta delle modalità di adempimento.

Per questi Soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo non subordinato, i predetti contratti di lavoro sono di tipo autonomo.

La Cooperativa provvederà alla stipula di rapporti di lavoro autonomi o parasubordinato 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.

Al Socio lavoratore autonomo verrà consegnata copia dello Statuto e del Regolamento Interno.

Art. 32 Trattamento economico

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e sarà determinato 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 quanto disciplinato dall'Allegato A) "Regolamento Ristorni" facente parte integrante del presente Regolamento Interno.

Art. 33 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. 34 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. 35 Normativa in materia di sicurezza e lavoro autonomo

I Soci lavoratori autonomi con contratto di collaborazione coordinata e continuativa soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in Cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al Socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

I Soci con un rapporto di tipo non subordinato, diverso da quello di cui al punto precedente, sono comunque tenuti ad informare la Cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa.

Tutti i soci con rapporto di lavoro autonomo, si faranno carico di tutti gli adempimenti previsti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, compresi gli adempimenti in ambito formativo e quelli legati al possesso ed all'utilizzo di dispositivi di sicurezza necessari allo svolgimento dell'attività assegnata.

Art. 36 Risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del Socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può

anche essere causa di esclusione da Socio.

Art. 37 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. 38 Rinvio ad altre norme per i Soci con rapporto ulteriore di lavoro di tipo non subordinato

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti si applicano anche ai Soci con rapporto ulteriore di lavoro di tipo non subordinato.

PARTE TERZA – NORME DI RINVIO

Art. 39 Rinvio ai C.C.N.L. applicati e norme di legge

Ferme restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento valgono le norme di legge e le decisioni adottate dagli organismi Sociali della Cooperativa e quanto previsto dai C.C.N.L. di riferimento applicati.

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea ordinaria in data 22 giugno 2024, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche, entra in vigore dal giorno 23 giugno 2024.

Tutto quanto non rientri nella specifica disciplina del presente Regolamento, sarà disciplinato direttamente dallo Statuto, dalle delibere dei competenti organi Sociali, dalle disposizioni di legge applicabili, dalle intese sottoscritte, a livello nazionale, tra le Associazioni delle Cooperative e le Organizzazioni Sindacali e dagli 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 cooperatori.

Il presente Regolamento interno annulla e sostituisce i precedenti.

**ALLEGATO A) AL REGOLAMENTO INTERNO
REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEL RISTORNO AI SOCI
DELLA COOP. NONCELLO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
IMPRESA
SOCIALE ONLUS ("Regolamento Ristorni")**

Art. 1- Natura del ristorno

La Cooperativa Noncello, quale cooperativa sociale iscritta nella categoria Produzione e Lavoro, si propone di utilizzare il ristorno, quale strumento mediante il quale redistribuire in favore dei Soci Lavoratori, nel rispetto della legislazione vigente e delle determinazioni dell'Assemblea dei Soci, una parte del vantaggio mutualistico.

Il ristorno è riservato esclusivamente ai Soci Cooperatori, poiché solo questi hanno deciso di aderire alla vita associativa condividendo gli scopi, le finalità e lo spirito.

Il Socio cooperatore, con il proprio apporto, concorre a creare le condizioni di efficienza organizzativa e del lavoro, nonché le economie interne che contribuiscono a determinare il risultato dell'esercizio.

Il ristorno cooperativo, pertanto, costituisce uno degli elementi maggiormente qualificanti delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali nella continuità dell'occupazione dei lavoratori Soci, secondo quanto affermato negli scopi sociali della Cooperativa e come storicamente inteso nella cooperazione di lavoro in generale.

Il ristorno, come diritto al beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, per volontà dei Soci, deve ispirarsi alla più equa distribuzione tra tutti i Soci cooperatori, con valorizzazione specifica della quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi.

Art. 2- criteri di calcolo del ristorno

Il primo comma dell'art. 2545-sexies C.c., stabilisce che i ristorni sono quantificati secondo criteri di ripartizione indicati nello Statuto proporzionalmente alla quantità e qualità degli scambi mutualistici.

Il presente regolamento, pertanto, in applicazione di quanto previsto all'art. 26 dello Statuto sociale, disciplina criteri e modalità di corresponsione dell'eventuale ristorno spettante ai Soci lavoratori di cui all'art. 3, comma 2, lett. b) della Legge 3 aprile 2001, n. 142, costituente normativa speciale in materia.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di proporre all'Assemblea il ristorno come destinazione dell'utile d'esercizio, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto Sociale nei limiti stabiliti dalle leggi vigenti.

Lo statuto della Cooperativa Noncello, al fine di rendere maggiormente articolata e flessibile la previsione del ristorno, anche in considerazione delle esigenze mutevoli nel tempo, delle differenti situazioni economiche, finanziarie e di mercato che potranno verificarsi in futuro, riporta i criteri generali per l'assegnazione di tale erogazione economica, rinviando all'apposito regolamento interno la disciplina dettagliata dei medesimi.

Secondo quanto disposto dall'art. 3, comma 2, lett. b), della citata Legge 142/2001, infatti, l'Assemblea può deliberare, tra gli altri trattamenti economici a favore del socio, un ristorno non superiore al 30% dei trattamenti retributivi spettanti al Socio lavoratore medesimo.

Di seguito, pertanto, vengono riprodotti i criteri di ripartizione del ristorno ai Soci, così determinati, tenendo in considerazione gli elementi che insieme concorrono a misurare l'apporto del Socio alla crescita e allo sviluppo della Cooperativa:

- i soci che hanno concorso a realizzare l'utile d'esercizio;
- l'anzianità lavorativa nella qualità di socio;
- la qualità del lavoro prestato;
- la presenza effettiva sul luogo di lavoro.

Per ogni fascia verrà destinato l'importo in base alla percentuale di cui al successivo art. 3 del presente regolamento e successivamente diviso per il punteggio complessivo derivante dalla sommatoria dei punti assegnati per ogni Socio.

L'importo derivante da questo calcolo verrà successivamente assegnato ad ogni Socio moltiplicato per il proprio punteggio di ogni fascia.

I soci che beneficiano dei ristorni sono i soci cooperatori facenti parte la compagine sociale alla data del 31 dicembre dell'esercizio di riferimento, e che soddisfino l'ulteriore condizione che siano stati soci per almeno 11 mesi nel medesimo esercizio.

Art. 3 – percentuali di ripartizione, fasce e punti di assegnazione

Il ristorno ai Soci sarà così ripartito:

- il 60% in riferimento all'anzianità lavorativa nella qualità di socio;
- il 20% in riferimento alla qualità del lavoro prestato;
- il 20% in riferimento alla presenza effettiva sul luogo di lavoro.

Art. 4 – punti di assegnazione per fasce

a) La quota di ristorno riferita all'anzianità lavorativa nella qualità di socio verrà ripartita con riferimento al 31 dicembre dell'anno di riferimento come segue:

- maggiore o uguale (\geq) a 11 mesi e inferiore ($<$) a 2 anni: punti 1
- maggiore o uguale (\geq) a 2 anni e inferiore ($<$) a 5 anni: punti 5
- maggiore o uguale (\geq) a 5 anni e inferiore ($<$) a 10 anni: punti 8
- maggiore o uguale (\geq) a 10 anni: punti 10

b) La quota di ristorno riferita alla qualifica lavorativa verrà ripartita come segue:

- Operaio od impiegato comune (cat. A1 e A2 C.C.N.L. Coop Sociali o 1° e 2° Livello C.C.N.L. Multiservizi): punti 1
- Operaio od impiegato qualificato (cat. B1 e C1 C.C.N.L. Coop Sociali e 3° e 4° Livello C.C.N.L. Multiservizi): punti 2
- Operaio od impiegato specializzato (cat. C3, D1 e D2 C.C.N.L. Coop Sociali o 5° e 6° Livello C.C.N.L. Multiservizi): punti 3

- Qualifiche superiori (cat. D3, E1, E2 e F1 C.C.N.L. Coop Sociali 7°, 8° e 9° Livello C.C.N.L. Multiservizi): punti 4

c) Per il criterio riferito all'effettiva presenza al lavoro prestato dal socio lavoratore nel corso dell'esercizio di riferimento, l'unità di misura è rappresentata dalle ore di lavoro prestate e regolarmente conteggiate a cura dell'amministrazione della Cooperativa.

- per ciascuna ora di lavoro effettivamente svolta: punti 1

La sommatoria degli importi risultanti dalla determinazione di cui ai precedenti punti a), b), c), verrà arrotondata per difetto al multiplo del valore dell'azione sociale di € 25,00 nel caso di attribuzione di capitale sociale, tenendo presente che il ristorno non potrà superare la percentuale massima del 30% dei trattamenti retributivi spettanti al socio lavoratore medesimo.

Art. 5 – modalità di assegnazione del ristorno

L'Assemblea dei soci che delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'attribuzione del ristorno, determina altresì le modalità della sua erogazione.

Oltre all'erogazione in denaro, sono ammissibili le seguenti forme, nel rispetto della disciplina civilistica e fiscale in vigore tempo per tempo:

- aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, anche in deroga ai limiti stabiliti dall'art. 2525 C.c.;
- emissione di strumenti finanziari nei limiti ammessi dallo Statuto;
- integrazione della previdenza complementare, ove prevista;
- altre forme ammesse dalle vigenti leggi.

Art. 6 – ristorni non assegnati

Le somme destinate dall'Assemblea ai sensi del presente Regolamento e per qualsiasi ragione non erogate saranno accantonate nelle riserve straordinarie.

Art. 7 – approvazione del regolamento e decorrenza

Il presente regolamento è stato deliberato dall'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2022. Esso si applica a partire dalla destinazione degli utili riferiti all'esercizio 2021.