



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Territoriale del Lavoro
gia' Direzione Provinciale del Lavoro di Biella

Prot. n. 8294

Biella, 07/06/2013

Atto di deposito del regolamento interno di società cooperativa.
- Art. 6, comma 1, legge n. 142/01 -

Nel giorno 07/06/2013 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Biella, avanti all'Assistente Amministrativo Gestionale sig.ra Gilda Mazzeo si è presentato il Sig.r Primo Chiola delegato della Cooperativa, per depositare il regolamento interno della Cooperativa Soc.dell'Orso Blu Onlus, Strada Campagne' approvato in data 10/05/13, dall'assemblea dei soci, come risulta dalla copia depositata

Il regolamento interno è composto da n.12 pagine numerate, da una premessa, e da n.20 articoli

L'Assistente Amministrativo Gestionale

Gilda Mazzeo



REGOLAMENTO INTERNO
COOPERATIVA SOCIALE DELL'ORSO BLU ONLUS

ARTICOLO 1- Scopo ed oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 29 dello statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative che contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo coerentemente con quanto previsto dallo Statuto della Cooperativa ed in riferimento al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali e contratti adottati. Il percorso lavorativo è finalizzato a favorire la crescita professionale di tutti i soci, in particolare di quelli svantaggiati e di costruire opportunità di lavoro. I criteri su cui si basa il rapporto di lavoro sono:

- motivazione
- apprendimento
- impegno
- autonomia
- assunzione di responsabilità capacità di lavoro in équipe.

Le riunioni di squadra o di settore servono a valutare il lavoro svolto, a programmare il lavoro futuro, ad analizzare i comportamenti e gli atteggiamenti da tenersi sul lavoro, a stimolare tutti ad un maggiore responsabilità che non può riguardare solo il rapporto lavorativo con la cooperativa ma deve essere una responsabilità "pubblica" della quale ci si deve sentire investiti nei confronti della comunità complessivamente considerata.

Occorre puntare alla ricerca di un continuo equilibrio tra l'attenzione alla persona e l'efficienza produttiva. L'attività della cooperativa è soggetta alle quotidiane richieste della committenza e alla concorrenza del mercato, per cui tutti i soci devono sempre esprimere il meglio sul piano professionale e tecnico.

ARTICOLO 2 - Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

1. subordinato
2. non subordinato
3. autonomo

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio ivi comprese le tipologie contrattuali consentite dal Dlgs. 10/9/2003 n. 276

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Per i soci lavoratori, la cui ammissione in Cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La Cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

Diventare socio deve essere frutto di una scelta consapevole della persona in quanto viene richiesta una presenza attiva ed un coinvolgimento che si estende al di là dell'ambito prettamente produttivo.

Al socio è pertanto richiesto di:

- a) partecipare alle iniziative a carattere sociale e culturale e fruire delle iniziative formative promosse dalla cooperativa o da altri;
- b) contribuire alle decisioni in merito all'allocazione delle risorse economiche e patrimoniali della cooperativa;

c) promuovere le attività e l'immagine della cooperativa.

ARTICOLO 3 - Organizzazione aziendale.

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo-finanziario;
- b) nel servizio tecnico, organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse composto da responsabili di settore, capocantiere, caposquadra, operatori generici, operatori svantaggiati ed soci in tirocinio.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione - organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa quali a titolo di esempio

- pulizie civili e industriali
- giardinaggio
- raccolta differenziata
- impiantistica termoidraulica impiantistica elettrica
- manutenzioni edili
- tinteggiature
- realizzazione pareti in cartongesso e controsoffittature
- consegna pasti a domicilio trasporti persone
- gestione dormitori
- facchinaggio
- gestione esercizi commerciali

Gli organi della cooperativa che devono garantire la partecipazione attiva dei soci e l'efficace funzionamento delle diverse attività sono i seguenti.

ASSEMBLEA DEI SOCI

E' il luogo ed il momento più alto di confronto dell'esperienza della Cooperativa.

La partecipazione all'assemblea è ritenuta indispensabile e l'assenza dalla stessa deve essere giustificata. Il Consiglio di Amministrazione può disporre l'esclusione da socio in caso di almeno tre assenze consecutive all'assemblea.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

E' eletto dall'assemblea dei soci ed ha poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa.

COLLEGIO DEI SINDACI

E' eletto dall'assemblea dei soci ed ha come compito quello di controllare l'amministrazione della cooperativa, vigilare sull'osservanza delle leggi e dell'atto costitutivo, di accertare la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza del bilancio, del conto profitti e perdite, delle scritture contabili e l'osservanza della legge per la valutazione del patrimonio sociale.

AREE AZIENDALI, STRUTTURE E SERVIZI

Le aree aziendali, le strutture e servizi sono stabilite dal Consiglio d'Amministrazione.

RIUNIONI SERVIZIO

Le riunioni di servizio sono ritenute indispensabili al fine di favorire la discussione, formulare proposte, promuovere azioni di auto-aiuto.

Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre, promuovere riunioni da tenersi con i responsabili e soci della Cooperativa finalizzate al miglioramento dell'efficienza e della qualità del lavoro della Cooperativa.

ARTICOLO 4 - Prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro

Il socio deve essere messo a conoscenza dei macchinari utilizzati e degli eventuali rischi legati alla propria mansione in ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Il socio è direttamente responsabile delle attrezzature affidategli e ne risponde personalmente in caso di furto o rottura non imputabile all'usura.

I soci che utilizzano mezzi della cooperativa devono controllare l'efficienza prima della partenza, verificare che l'equipaggiamento in dotazione al mezzo sia completo, accertarsi che non ci siano rotture, righe o bolli nuovi. Nel caso si riscontrassero anomalie, queste devono essere segnalate immediatamente e per iscritto al proprio responsabile. In particolare, mensilmente, si dovrà segnalare lo stato generale del mezzo e delle gomme.

La Cooperativa è tenuta a fornire i dispositivi di protezione individuale legati alle diverse mansioni e, laddove è previsto, gli indumenti da lavoro.

Sia i D.P.I. che gli indumenti, sono di proprietà della Cooperativa e vanno tenuti in modo adeguato e restituiti al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Se questo non dovesse accadere, il costo originale dei D.P.I. e degli indumenti verrà deperennato dalle spettanze di fine rapporto. La Cooperativa si impegna a sostituire i capi usurati, previa consegna del capo da dismettere.

Nel caso di continuata, comprovata, mancanza di cura dei beni della Cooperativa, gli stessi verranno reintegrati a totale carico del socio.

La Cooperativa è tenuta a fornire i piani di sicurezza dei vari cantieri ai responsabili che si impegnano a farli conoscere a tutti i lavoratori.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre l'esclusione da socio nei casi in cui vengano eluse le disposizioni in materia di sicurezza anche nei casi in cui non ne derivi danno diretto per la cooperativa

ARTICOLO 5 - Anticipi e prestiti.

La Cooperativa riconosce ai propri soci la possibilità di richiedere un anticipo sullo stipendio, che deve comunque essere considerato un fatto eccezionale, secondo le seguenti regole:

è possibile ricevere un solo anticipo per quadrimestre. Le richieste dovranno pervenire entro e non oltre i tre giorni precedenti alla fine del mese di competenza e non potranno essere consecutive. L'anticipo richiesto verrà recuperato interamente - in una unica soluzione e non potrà essere superiore ad 1/4 (un quarto) della valorizzazione delle ore complessivamente lavorate nel mese

- c) La richiesta va fatta per iscritto su apposito modulo, presentata al proprio responsabile, approvata da un delegato del C.d.A.,
- d) L'anticipo sarà erogato entro i tre giorni lavorativi seguenti la domanda.
- e) Chiunque abbia in itinere o sia stato colpito nel mese da provvedimento disciplinare non ha diritto ad anticipi sullo stipendio.
- f) Non saranno conteggiate le ore di mutua, infortunio, ferie o permessi, ma esclusivamente le ore lavorate.

ARTICOLO 6 - Formazione, informazione, addestramento e aggiornamento professionale

I soci sono tenuti a frequentare i corsi di base, di aggiornamento, di informazione e gli addestramenti stabiliti dalla Cooperativa.

I soci che non frequentano i corsi di formazione previsti dal piano formativo annuale incorrono in sanzioni e provvedimenti equiparabili alle assenze ingiustificate sul lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione può disporre l'esclusione da socio per coloro che non frequentano le attività formative obbligatorie previste nell'ambito della normativa vigente sulla Sicurezza e Salute sul lavoro.

ARTICOLO 7 - Norme comportamentali.

Il socio lavoratore deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza e degli altri soci, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dal coordinatore ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

In particolare il socio lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- a) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate
- b) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli
- c) non prestare attività, se non debitamente autorizzato, presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione non di carattere

- disciplinare
- d) avere cura dei locali, arredi, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, strumenti e quanto a lui affidato
 - e) osservare le disposizioni sulla prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro
 - f) fare uso dei dispositivi di sicurezza individuali assegnati
 - g) presentarsi con la divisa o gli abiti da lavoro in puliti ed in ordine
 - h) comunicare tempestivamente ogni variazione di domicilio,
 - i) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Cooperativa e di tutti i dati di cui si è in possesso

il socio deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza (art. 2104 del c.c.), osservare le disposizioni del presente Regolamento, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato come previsto alla lettera d), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate ad oggetti, attrezzi, attrezzature meccaniche.

In caso di danni arrecati a mezzi e/o attrezzatura di proprietà della cooperativa o verso terzi, la valutazione deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al socio. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione in base a quanto determinato dal Consiglio di Amministrazione o suo delegato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 8 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

ARTICOLO 9 - Organizzazione del lavoro

CCNL applicabile e trattamento economico

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama per i soci-lavoratori attivi nei vari settori:

- CCNL delle cooperative sociali;
- CCNL dei lavoratori agricoli;
- CCNL servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi
- CCNL Fise/AssoAmbiente

Resta esclusa, in virtù dell'autonomia decisionale dell'Assemblea dei Soci nel pieno rispetto dell'art. 36 della Costituzione l'applicazione del CCNL medesimo, quanto a tutti gli altri istituti del contratto stesso, regolati nel presente regolamento, ivi compresi quelli indirettamente incidenti sul piano economico, quali a titolo esemplificativo, quelli concernenti l'organizzazione del lavoro, l'orario ordinario e straordinario, la disciplina per le assenze per infermità, l'esercizio del potere disciplinare nonché la formazione e l'aggiornamento professionale dei soci.

Orario di lavoro.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze dei servizi stabilite dalla cooperativa.

L'orario di lavoro è articolato su base mensile con un massimo di 48 ore settimanali con almeno un giorno di riposo ogni sei. Il lavoro è di regola distribuito su sei giornate pertanto la sesta giornata non dà diritto a

maggiorazione. L'orario mensile è di norma costituito dalle ore lavorabili del mese. L'orario di lavoro può variare da socio a socio e da servizio a servizio, nel rispetto degli orari individuali concordati in sede di contratto di assunzione e/o seguenti modificazioni sottoscritte dalle parti. Le eccedenze a tale orario saranno recuperate nel corso dei 6 mesi successivi rinnovabili per ulteriori 6 mesi. Sono compresi tutti gli strumenti di flessibilità in via preferenziale al pagamento degli straordinari. L'orario di lavoro può essere modificato al fine dello svolgimento della corretta e piena attività lavorativa.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il socio ha diritto ad una pausa non inferiore a 20 minuti per la consumazione del pranzo o per il recupero delle energie psicofisiche, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro. Per orari di lavoro superiori alle 6 ore consecutive ed in ogni caso in cui è prevista la pausa pari o superiore a 20 minuti, detta pausa è di regola non retribuita e non rileva ai fini del computo dei limiti di orario.

L'orario di lavoro deve essere rigorosamente rispettato, le eventuali assenze, qualunque sia il motivo, vanno tempestivamente comunicate ad un responsabile entro e non oltre sessanta minuti dall'inizio del servizio.

Assenze per malattia

Il certificato di malattia è trasmesso per via telematica dal medico curante. Il lavoratore deve richiedere al medico il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica e conservarlo per l'intera durata della malattia. Il lavoratore ha l'obbligo di verificare la correttezza dei dati relativi alla proprio domicilio, fornendo al medico anche l'indirizzo di reperibilità, se diverso da quello di residenza, per le eventuali visite di controllo con l'invio telematico del certificato di malattia il lavoratore non ha più l'obbligo di trasmettere l'attestazione di malattia la proprio datore di lavoro e all'INPS. Rimane l'obbligo di segnalare tempestivamente l'assenza per malattia almeno il giorno prima e comunque non oltre i sessanta minuti dall'inizio del turno tramite comunicazione telefonica verbale, evitando per quanto possibile, il solo invio di sms.

Il Consiglio di Amministrazione potrà collocare in aspettativa (0 ore) il socio lavoratore a fronte di temporanee prescrizioni di inabilità alla mansione ed in attesa di individuare un nuovo servizio compatibile con la mansione e il livello

Periodo di prova

L'assunzione in servizio per i soci lavoratori prevede un periodo di prova massimo di mesi 6 (sei) come da normativa vigente

Retribuzione integrativa

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

Ristorno

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore a quella prevista per legge, dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- e) integrazione delle retribuzioni
- d) aumento gratuito del capitale sociale
- e) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

ARTICOLO 10 - Codice e provvedimenti disciplinari

Le infrazioni dovranno essere contestate al socio lavoratore per iscritto e lo stesso dovrà presentare le proprie giustificazioni. Trascorso il termine previsto dal CCNL di riferimento per la presentazione scritta delle giustificazioni, la cooperativa potrà adottare nei confronti del socio lavoratore la sanzione disciplinare.

Contro tali sanzioni e per le controversie che insorgono tra i Soci lavoratori e la Cooperativa in merito a provvedimenti adottati il socio lavoratore potrà chiedere conciliazione nelle modalità previste dall'art. 50 dello Statuto.

Codice disciplinare

Per meglio disciplinare i rapporti tra Cooperativa e Soci e individuare provvedimenti disciplinari armonizzati con le infrazioni, l'Assemblea dei Soci definisce il proprio Codice disciplinare di seguito dettagliato.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione o suo delegato potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare, in particolare qualora i tempi del provvedimento disciplinare siano incompatibili con la presenza stessa di quest'ultimo presso il cantiere di lavoro

Le sanzioni vengono applicate:

- nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tenendo conto dell'intenzionalità del comportamento, gradi di negligenza, imperizia;
- nella rilevanza degli obblighi violati;
- nella responsabilità connessa alla posizione di lavoro occupata dal socio;
- nel grado di danno o pericolo causato alla cooperativa, al committente, agli utenti o al disservizio provocato;
- nella sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- nel concorso di più lavoratori in accordo tra loro.

La violazione da parte dei soci lavoratori dà luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa di importo fino ad un massimo di 10 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- licenziamento per giusta causa.

Di seguito sono riportate le casistiche di infrazione e le relative sanzioni.

Rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa fino a 10 ore di retribuzione

Il rimprovero verbale è erogato dal responsabile del servizio da cui dipende il socio lavoratore.

Il rimprovero scritto e la multa sono sanzionate a cura della Direzione con procedura di contestazione.

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro e mancato tempestivo avviso dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri soci lavoratori o nei confronti degli utenti;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza, mancanze nell'uso degli indumenti di lavoro;
- d) il mancato adempimento di una disposizione impartita dal coordinatore e/o responsabile di area/settore e/o dalla direzione
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della Cooperativa nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- g) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

In caso di danni provocati a mezzi e attrezzature della Cooperativa per colpa o dolo la Cooperativa si riserva di chiedere il risarcimento danni al socio lavoratore nelle modalità consentite.

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi

- a) recidiva nelle mancanze previste dal grado precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste dal grado precedente;
- c) ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- f) comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri soci lavoratori, di utenti o di terzi;
- g) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti della Cooperativa;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio, lieve danno o pericolo alla Cooperativa, agli utenti o ai terzi;

- k) comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro socio lavoratore.
- l) azioni commesse in violazione all'obbligo di formazione quando non ne derivi danno alla Cooperativa: in tal caso si applica il licenziamento con preavviso;
- m) violazioni nell'uso dei DPI quando non ne derivi un danno aziendale.

Licenziamento

La sanzione del licenziamento per giusta causa, ex art. 2119 c.c. si può irrogare per punire quelle violazioni commesse con dolo o colpa così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano qui di seguito:

recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima o quando le mancanze presentino caratteri di particolare gravità;

- a) occultamento, da parte del responsabile, della custodia, del controllo o della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza della Cooperativa o affidati al socio lavoratore;
- b) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- c) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- d) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.
- e) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti anche per motivi non attinenti al servizio;
- f) qualsiasi altro comportamento non compreso nella presente da cui sia derivato danno alla Cooperativa o a terzi;
- g) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dalla Cooperativa per riconosciute e motivate esigenze di servizio;
- h) atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- i) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria della Cooperativa e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi
- j) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dalla Cooperativa;
- k) violazione commessa nell'inosservanza del dovere di segnalazione di conflitti d'interesse;
- l) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, falsa attestazione di titoli di studio o di qualifica, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- m) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- n) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- o) l'ipotesi in cui il socio lavoratore venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;
- p) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- q) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- r) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la Direzione della Cooperativa formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali e del presente Regolamento, una valutazione del socio lavoratore di insufficiente rendimento per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa stabiliti da norme legislative, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti, dallo Statuto, dal Regolamento e Codice di comportamento;

- s) violazione o elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo o alterando la documentazione della procedura o impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte della Cooperativa o degli organi preposti;
- t) rifiuto ingiustificato o assenza ingiustificata alla partecipazione ai corsi di formazione interni e/o specificamente previsti dalla vigente normativa sulla Sicurezza e Salute sul lavoro;
- u) violazione dell'obbligo di segretezza circa le informazioni di cui si è in possesso inerente alla vita della cooperativa
- v) violazioni commesse nell'utilizzo dei DPI e di ogni disposizione in materia di sicurezza anche quando non ne derivi danno diretto alla cooperativa
- w) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro:

Consulenti, concessionari, agenti, intermediari, lavoratori parasubordinati e collaboratori

Le violazioni imputabili a consulenti esterni, partner e fornitori, parasubordinati e collaboratori esterni, pur non essendovi legati da un rapporto di dipendenza, perpetrati nello svolgimento dell'attività in nome e/o per conto o sotto il controllo della Cooperativa legittimeranno l'immediata applicazione di misure a carico dei responsabili.

A tal fine la Cooperativa si impegna ad inserire specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi che prevedano le sanzioni erogabili.

Tali infrazioni sono comunque valutate negativamente ai fini del rinnovo del contratto e/o dell'incarico al trasgressore.

La Cooperativa, nel caso in cui sia stata danneggiata dai suddetti comportamenti, si riserva di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

Provvedimenti finalizzati al contenimento del tasso di malattia

Premesso che la qualità dei servizi è anche funzione della possibilità di programmare in modo efficiente i turni di servizio, che percentuali di assenteismo sopra la norma diminuiscono la qualità del servizio, nonché la qualità del lavoro e della vita dei colleghi, la cooperativa effettua mensilmente il controllo del tasso di assenteismo inteso come quantità e qualità delle assenze per malattia (si considerano a parte infortuni sul lavoro, maternità, ricoveri ospedalieri).

Aspetti quantitativi.

Il tasso percentuale di malattia sarà calcolato dividendo le ore di malattia per le ore lavorate nel periodo preso in considerazione.

Aspetti qualitativi.

Sono considerati possibili abusi il ricorso molto assiduo, le improvvise e ripetute comunicazioni di assenza nell'immediatezza del turno, i comportamenti ripetitivi quali inizio della malattia per più di due volte in un determinato giorno della settimana, od in concomitanza di uno stesso turno, il ripetuto mancato rientro dalle ferie e dai riposi, le dichiarazioni e/o minacce preventive a colleghi e responsabili di mettersi in malattia.

Nel caso in cui il Cda valuti l'esistenza di una situazione di abuso dell'istituto di malattia, salvo in casi di maggiore gravità per i quali si verifichi causa di esclusione, con provvedimento motivato, per un periodo definito, ha la facoltà di deliberare di non riconoscere l'integrazione dell'indennità a carico della ditta per i giorni di carenza e di malattia.

Tale provvedimento, di competenza del Consiglio d'Amministrazione, viene comunicato al lavoratore.

Di tale provvedimento il socio può chiedere la revoca nelle modalità previste dall'art. 50 dello Statuto.

ARTICOLO 11 - Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;
- b. situazioni temporanee di mercato;
- e. crisi economiche settoriali e locali;
- d. una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Così come nei casi di riduzione dell'attività lavorativa per cause di forza maggiore o circostanze oggettive, ovvero nelle ipotesi di crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa, è previsto l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro e dunque della sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali. In conformità a quanto sopra ed al principio di trasparenza, le cause legittimanti la sospensione temporanea delle attività lavorativa del socio sono individuate come segue:

- cessazione dell'attività lavorativa della committenza
- riduzione dell'attività delle commesse di lavoro (ore lavoro) - unilateralmente disposte dalla committenza
- soppressione di servizi all'interno di commesse di lavoro concernenti più attività
- eventi o circostanze temporanei o definitivi per i quali non sia possibile mantenere le attività della commessa esistente
- inidoneità parziale e/o temporanea del socio lavoratore
- nei casi in cui il socio lavoratore sia soggetto ad accertamenti di procedura penale
- sospensione cautelare in caso di provvedimento disciplinare

Resta inteso il divieto di distribuzione degli utili o ristorni per tutta la durata del piano di crisi aziendale con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in essa costruiti.

In funzione del superamento dello stato di crisi o al fine di eliminarne o ridurne gli effetti preventivati, l'Assemblea potrà infine deliberare apporti da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore od altra misura ritenuta idonea.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO A PROGETTO ED AUTONOMO

ARTICOLO 12 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la Cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e le tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. 10/9/2003 n. 276 e successive modifiche.

ARTICOLO 13 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno, di volta in volta, definite sulla base delle intese con il socio.

ARTICOLO 14 - Trattamento economico

Il trattamento economico dei soci terrà conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni

di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto e, in ogni caso, da quanto concordato per iscritto con il socio.

In sede di approvazione del Bilancio di Esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore a quella prevista per legge, del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante

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

ARTICOLO 15 - Modalità di svolgimento dell'incarico.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della 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 tra le parti. In corso di

svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 16- Obblighi del socio

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio di Amministrazione garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ARTICOLO 17- Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 11 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

ARTICOLO 18 – Revoca, scioglimento del rapporto, esclusione

L'accertata oggettiva inidoneità del socio, accertata dal Consiglio di Amministrazione, 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.

Decorso un anno dalla data di cessazione dello scambio mutualistico il Consiglio d'Amministrazione potrà deliberare l'esclusione di cui all'art. 16 dello Statuto.

Decorsi ulteriori sei mesi senza che sia stata presentata comunicazione in merito, l'eventuale capitale effettivamente sottoscritto e versato dovrà essere destinato a riserva indivisibile.

NORME FINALI

ARTICOLO 19 - Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente Regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 10 maggio 2013 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 10 maggio 2013.

Il presente Regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

ARTICOLO 20 - Modificazione del Regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.