



## **REGOLAMENTO INTERNO**

*Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29 Novembre 2003  
in vigore dal 1° Gennaio 2004*

## INDICE

**Cliccare su la voce che vi interessa per andare alla pagina.**

Articolo 1 - Definizioni e Premessa.....	3
Articolo 2 - Obiettivi della Cooperativa.....	4
Articolo 3 - Inscindibilità delle Norme del Regolamento.....	5
Articolo 4 - Natura della Prestazione di Lavoro.....	6
Articolo 5 - Condizioni per la Stipulazione del "Rapporto Ulteriore dio Lavoro".....	7
Articolo 6 - Stipulazione del "Rapporto Ulteriore" e Periodo di Prova.....	8
Articolo 7 - Mobilità.....	9
Articolo 8 - Configurabilità dello Stato di Crisi e Provvedimenti Conseguenti.....	10
Articolo 9 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Applicabile e Trattamento Economico.....	11
Articolo 10 - Prestazioni dei Soci.....	13
Articolo 11 - Ritardi e/o Assenze.....	15
Articolo 12 - Disciplina dell'Orario di Lavoro.....	16
<i>Dirigenti e Personale Direttivo o con poteri di determinazione autonoma.....</i>	18
<i>Lavori Discontinui.....</i>	18
<i>Addetti al trasporto.....</i>	19
<i>Addetti a Prestazioni nell'Ambito di casa di Cura, di Riposo e Carceri.....</i>	19
Articolo 13 - Organizzazione del Lavoro.....	20
Articolo 14 - Struttura Gerarchica della Cooperativa: Organizzazione e Direzione del Lavoro.....	21
Articolo 15 - Malattia e Infortunio.....	22
Articolo 16 - Gravidanza e Puerperio.....	23
Articolo 17 - Patrocinio Legale dei Lavoratori.....	24
Articolo 18 - Formazione, Riqualficazione e Aggiornamento Professionale.....	25
Articolo 19 - Infrazioni Sanzionabili.....	26
Articolo 20 - Sanzioni.....	28
Articolo 21 - Preavviso per lo Scioglimento Unilaterale del Rapporto di Lavoro.....	29
Articolo 22 - Indennità di Fine Rapporto.....	30
Articolo 23 - Rilascio di Documenti e Certificato di Lavoro.....	31
Articolo 24 - Modifiche al Regolamento.....	32
Articolo 25 - Rinvio a Norma di Legge.....	33
Articolo 26 - Deccorrenza degli Effetti del Regolamento Interno.....	34

# REGOLAMENTO INTERNO

## Art. 1

### ***Definizioni***

Agli effetti delle Norme di cui al presente Regolamento Interno si intendono per:

- *Socio* : il *Socio Lavoratore*;
- *Statuto* : lo *Statuto Sociale*;
- *Regolamento* : il presente *Regolamento Interno*;
- *CCNL* : il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* di riferimento.

### **Premessa**

Il *Socio*, aderendo alla Cooperativa, si impegna:

- a contribuire economicamente alla formazione del Capitale Sociale della Cooperativa stessa;
- a stabilire con la Cooperativa un rapporto in funzione del quale possa disporre, "collettivamente", dei mezzi di produzione, di direzione e di conduzione;
- a partecipare alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni inerenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della Cooperativa;
- a partecipare responsabilmente al rischio di impresa connesso alla propria qualifica di *Socio*, nonché ai risultati economici e alle decisioni inerenti la loro eventuale distribuzione.

Il *Socio* presta il proprio lavoro al fine del raggiungimento degli scopi Sociali mettendo a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali, in rapporto allo stato di attività e di volume di lavoro della Cooperativa stessa, e con le modalità previste dallo *Statuto* e dal presente *Regolamento*.

## **Art. 2**

### **OBIETTIVI DELLA COOPERATIVA**

Obiettivo primario della Cooperativa è quello di assicurare occupazione continuativa nel tempo a tutti i *Soci*, i quali, da parte loro, dovranno garantire una fattiva partecipazione alla vita sociale.

Con questo s'intende che il *Socio* sia presente alle Assemblee e alle riunioni indette dalla Cooperativa, intervenendo attivamente quando egli lo ritenga necessario e/o opportuno, e che dia il proprio contributo - in termini di esperienza e/o professionalità - nelle decisioni che determinano lo sviluppo dei servizi svolti e da svolgere.

## **Art. 3**

### **INSCINDIBILITÀ DELLE NORME DEL REGOLAMENTO**

Le Norme del presente *Regolamento* devono essere considerate sotto ogni aspetto, e a qualsiasi fine, correlative e inscindibili tra loro (cioè in stretta relazione fra loro, e per questo non applicabili/interpretabili singolarmente), e non sono commutabili e sostituibili con norme di altri regolamenti.

Questo *Regolamento* costituisce l'unico in vigore, e tutti i *Soci* della Cooperativa sono tenuti alla massima osservanza delle Norme contenute in esso.

## **Art. 4**

### **NATURA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO**

Il *Socio* lavora e opera nella Cooperativa in quanto "*Socio Lavoratore*". I suoi diritti e i suoi doveri sono regolati dalle Norme del presente *Regolamento* e dello *Statuto*, le quali assumono, pertanto, il valore di "*Patto Societario*".

## **Art. 5**

### **CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL "RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO"**

La stipulazione del Rapporto di Lavoro Ulteriore in capo al *Socio* è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del *Consiglio di Amministrazione*, su proposta dei Responsabili dal Consiglio stesso delegati.

In presenza di più *Soci* aspiranti al posto di lavoro, 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.

## **Art. 6**

### **STIPULAZIONE DEL "RAPPORTO ULTERIORE"**

Il Rapporto di Lavoro Ulteriore deve essere stipulato in forma scritta: la Cooperativa comunicherà al *Socio* titolare di Ulteriore Rapporto di Lavoro Subordinato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, e, in caso di Rapporto Ulteriore di Lavoro diverso da quello Subordinato, il richiamo espresso alle normative di Legge vigenti.

L'atto scritto istitutivo del Rapporto Ulteriore prevederà le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in relazione all'organizzazione aziendale della Cooperativa e ai profili professionali dei *Soci* stessi, nonché di un eventuale periodo di prova.

L'ammissione a *Socio* avviene in conformità alle disposizioni dello *Statuto* e del presente *Regolamento*.

### ***Periodo di Prova***

L'atto scritto istitutivo dell'Ulteriore Rapporto di Lavoro potrà prevedere un *periodo di prova* non superiore a:

- 90 giorni di calendario.

Durante il periodo di prova la risoluzione dell'Ulteriore Rapporto di Lavoro, e quindi del vincolo societario, potrà avvenire, sia per il *Socio* stesso che per la Cooperativa, senza preavviso: in assenza di diverse indicazioni, al termine del periodo di prova il Rapporto di Lavoro si intenderà confermato.

## **Art. 7**

### **MOBILITÀ**

Il tipo di attività svolto dalla Cooperativa e i tipi di servizi che vengono richiesti dalla Committenza necessitano, quale requisito primario, di poter realizzare la "mobilità dei Soci", in modo da permettere alla Cooperativa la necessaria elasticità strutturale per far fronte alle diversificate richieste delle varie Committenze, garantendo in questo modo la massima disponibilità all'occupazione dei *Soci*, adattandosi nel miglior modo possibile all'andamento del mercato. È quindi primario dovere del *Socio* attenersi alle disposizioni impartite dai Responsabili della Cooperativa in merito alla destinazione e organizzazione del lavoro.

## **Art. 8**

### **CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI**

Oltre ai casi che legittimano la concessione della Cassa integrazione straordinaria, il ricorso alle procedure di mobilità o la stipula di contratti di solidarietà difensivi, e nei casi di sottoposizione a procedure concorsuali, lo Stato di Crisi può rilevarsi sulla base di indicatori economico-finanziari quali: risultati di impresa, fatturato, risultati operativi e indebitamenti dai quali emerge, anche in via previsionale - ma sulla base di dati oggettivi - un andamento involutivo o suscettibile di progressivo aggravamento dell'attività aziendale.

In tali casi l'*Assemblea dei Soci* 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.

Fermi restando le possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2 lettera b dell'Art. 3 della Legge 142/2001 e del divieto di distribuzione di utili per tutta la durata del Piano di Crisi, con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in essa costituiti, detto Piano potrà prevedere la possibilità di forme di apporto - anche economico - da parte dei *Soci* alla soluzione della Crisi, in proporzione alle proprie disponibilità e capacità finanziarie.

In particolare, l'*Assemblea dei Soci* potrà deliberare la soppressione delle mensilità aggiuntive, delle eventuali integrazioni dei trattamenti previdenziali e assistenziali, e altre forme di riduzione retributiva entro i limiti del 50% del trattamento minimo previsto dal *CCNL* applicabile.

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, in base alla natura dell'attività svolta e al suo inquadramento ai fini previdenziali, e l'*Assemblea dei Soci* potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

## Art. 9

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICABILE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

La Cooperativa applica ai *Soci* titolari di Rapporto di Lavoro Ulteriore di tipo Subordinato il trattamento economico minimo previsto da uno dei seguenti *Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro* di riferimento:

- CCNL del Trasporto Merci e della Logistica;
- CCNL per il Personale dipendente da Imprese esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati / Multiservizi;
- CCNL per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

Tra il *Socio* e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare, tramite forma scritta, qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con lo *status* di *Socio*.

È facoltà e compito del *Consiglio di Amministrazione*, su proposta del Responsabile del Personale, di definire il tipo di contratto al quale fare riferimento per ogni singolo *Socio*, tenendo conto del lavoro svolto in Cooperativa e dei vari incarichi o mansioni espletati dal *Socio* stesso nell'arco della sua permanenza in Cooperativa.

Fermo restando il rispetto dei trattamenti minimi retributivi previsti dal CCNL, il *Consiglio di Amministrazione* potrà deliberare l'attribuzione di premi o incentivi individuali ove ciò sia funzionale agli interessi produttivi, secondo gli indirizzi di politica retributiva perseguiti dal Consiglio stesso. L'*Assemblea dei Soci* potrà altresì deliberare l'erogazione di maggiorazioni retributive secondo le modalità stabilite dai Contratti Collettivi applicabili alla Cooperazione.

Su proposta del *Consiglio di Amministrazione*, l'*Assemblea dei Soci* potrà inoltre deliberare in sede di approvazione del Bilancio di Esercizio l'erogazione di somme a titolo di ristorno con le modalità e nei limiti stabiliti dalla Legge.

Il *Consiglio di Amministrazione* potrà deliberare su eventuali eccezioni riguardanti il trattamento economico dei *Soci* che si troveranno a operare in situazioni o ambienti particolari, e di indennizzare nella maniera ritenuta opportuna i *Soci* che si attivino in modo straordinario o continuativo per la diffusione e il raggiungimento dei fini statutari partecipando ai compiti di gestione, progettazione e sviluppo individuati dalla Cooperativa, sia in forma singola che in forma associata.

Ferme restando le prerogative dell'*Assemblea Ordinaria dei Soci* in sede di approvazione del Piano di Crisi Aziendale e/o della mobilità, qualora si verificino contrazioni dell'attività della Cooperativa - a qualsiasi causa dovute - per le quali non sia possibile procedere a una distribuzione paritaria delle

riduzioni di lavoro a carico di tutti i *Soci* appartenenti alla stessa categoria funzionale, il *Consiglio di Amministrazione* può deliberare la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione a tempo determinato o indeterminato di uno o più *Soci*.

Il compenso economico - di norma - verrà corrisposto il 15° giorno del mese successivo al quale si riferisce. Nel caso in cui il 15° giorno cada di Sabato, di Domenica o altro giorno festivo, la retribuzione verrà corrisposta il primo giorno lavorativo successivo.

## Art. 10

### PRESTAZIONI DEI SOCI

- a) I *Soci* sono impegnati a realizzare le condizioni necessarie allo sviluppo della Cooperativa. Tale sviluppo si concretizza nel consolidamento della struttura, attraverso il miglioramento della qualità del servizio e del lavoro svolto; nell'incremento dell'occupazione; nell'acquisizione di nuova Committenza; nell'ampliamento dei servizi svolti.

Perché questo avvenga è richiesto l'impegno di tutti i *Soci* affinché le attività lavorative si svolgano con piena soddisfazione della Committenza, migliorando costantemente la qualità dei servizi resi.

Le migliori qualità dei servizi resi ai Clienti rappresentano una garanzia di sviluppo della Cooperativa e di miglioramento della condizione di ogni *Socio*: a questo fine il *Consiglio di Amministrazione* promuoverà le iniziative necessarie per consentire ai *Soci* una conoscenza adeguata dei rapporti intercorrenti con la Committenza e delle azioni utili a realizzarne gli obiettivi.

- b) Durante l'orario di servizio il *Socio* è tenuto a mantenere un contegno serio e responsabile e a intrattenere con i propri compagni di lavoro rapporti di collaborazione e di rispetto.

Il *Socio* non può per nessun motivo interrompere il servizio svolto senza avvisare i Responsabili preposti dalla Cooperativa, salvo che ciò gli sia impedito da cause di forza maggiore.

- c) Durante lo svolgimento del servizio assegnato, ogni *Socio* è tenuto a mantenere nei confronti della Committenza un contegno dignitoso e responsabile, impostato alla massima affidabilità e competenza. Dovrà essere posta la massima attenzione da parte del *Socio* nel non arrecare danno a eventuali mezzi, macchinari e attrezzature, considerata la responsabilità che ne deriva alla Cooperativa e al singolo *Socio*.

- d) Ogni *Socio* è tenuto a usare con la massima diligenza i mezzi, le attrezzature e i macchinari di proprietà della Cooperativa che vengano utilizzati presso le Aziende.

I *Soci* dovranno rispondere di un uso improprio e poco diligente dei mezzi, attrezzature e macchinari a loro disposizione, considerato il danno economico che questo può causare alla Cooperativa.

- e) Il *Socio* è tenuto ad avvisare immediatamente i Responsabili preposti dalla Cooperativa per ogni incidente o controversia che potesse insorgere durante lo svolgimento del servizio a lui assegnato. È tenuto inoltre ad avvisare tempestivamente il Responsabile del Personale - o chi per esso - nel caso in cui le mansioni che gli venissero richieste esulino dalle sue competenze o debbano essere svolte in condizioni di pericolosità per sé stesso o per altre persone.

## **Art. 11**

### ***RITARDI E/O ASSENZE***

L'osservanza dell'orario di lavoro è di fondamentale importanza per il corretto svolgimento del servizio effettuato presso l'Azienda committente.

Il *Socio* è quindi tenuto a rispettare scrupolosamente il proprio orario di lavoro, avvisando tempestivamente il Responsabile del Personale - in caso di ritardo o di impossibilità, per gravi e comprovati motivi, a raggiungere la sede lavorativa - anche solo telefonicamente o lasciando un messaggio sulla segreteria telefonica, *entro e non oltre l'orario effettivo di inizio lavoro*, in modo da consentire alla Cooperativa di attivarsi adeguatamente nei confronti della Committenza.

Il Responsabile del Personale adotterà nei confronti del *Socio* inadempiente e/o recidivo i provvedimenti disciplinari adeguati.

## **Art.12**

### **DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO**

Per quanto riguarda la materia dell'orario e dei riposi trova applicazione quanto disposto dalle Leggi vigenti salvo quanto di seguito diversamente disposto, e in particolare:

- a) L'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali è inteso come orario medio da determinarsi di regola con riferimento alle prestazioni svolte dal *Socio* nell'arco di 6 mesi consecutivi.

Le assenze per infermità, ferie, congedi di maternità e parentali cadenti nel periodo di riferimento non si computano ai fini della media.

- b) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore nell'arco di 6 mesi consecutivi.

Resta ferma la non computabilità ai fini della media dei periodi di assenza di cui al citato paragrafo a).

- c) Il *Socio* è tenuto allo svolgimento del lavoro straordinario quando esso sia richiesto da ragioni produttive e organizzative aziendali e comunque nei limiti di 250 ore annue; non si computano al fine del raggiungimento di detto limite le prestazioni di lavoro straordinario necessitate dalle stesse esigenze produttive previste per il paragrafo b), o dalla ricorrenza di eventi (quali mostre, fiere o manifestazioni) che siano collegate all'attività produttiva o imposte dalla necessità di evitare danni alle persone o alla produzione.

- d) Al pagamento della maggiorazione retributiva per lavoro straordinario si fa luogo esclusivamente a consuntivo in caso di superamento dell'orario normale di lavoro nell'arco di ciascun periodo di riferimento.

- e) Il diritto del *Socio* a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore può essere derogato nei casi di lavoro a turni, quando a causa del cambio squadra il *Socio* non possa usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero, o nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

- f) Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore consecutive il *Socio* ha diritto a una pausa non inferiore a 10 minuti per il recupero delle energie

psicofisiche, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro. Detta pausa è, di regola, non retribuita e in ogni caso non rileva ai fini del computo dei limiti di orario previsti ai paragrafi a) e b).

- g) La durata del lavoro notturno non può superare le 8 ore, in media, nell'ambito di ciascuna giornata lavorativa. Per ogni aspetto della disciplina in materia di orario notturno si fa rinvio alla Legge.
- h) Il *Socio* ha diritto a 22 giorni di ferie per ogni anno di attività lavorativa, e ha il dovere, per Legge, di effettuarne almeno 20. La retribuzione spettante al *Socio* in ferie è rapportata all'orario normale di lavoro, salvo riproporzionamento in caso di *part-time*.

I giorni di ferie potranno essere goduti sia consecutivamente che in modo frammentato. Il godimento e la durata delle ferie saranno sempre subordinati alle esigenze della Cooperativa, che avrà, se necessario e solo in casi eccezionali, il potere di rinviare o revocare temporaneamente le ferie stesse.

Il *Socio* dovrà di norma comunicare al Responsabile del Personale il periodo di ferie prescelto con 30 giorni di preavviso se il periodo stesso non supera i 20 giorni lavorativi, con 60 giorni di preavviso per un periodo più lungo e per ogni periodo comprendente i mesi di Luglio o Agosto. Sarà discrezione del Responsabile del Personale prenderne atto e pronunciarsi nel più breve tempo possibile, in modo tale da garantire al *Socio* il tempo necessario per potersi organizzare.

Nel caso ci fosse un accentramento di più richieste di ferie per uno stesso periodo e non fosse sostenibile dalla Cooperativa l'assenza per ferie di un tale numero di *Soci*, sarà assegnata la precedenza al *Socio* che avrà fatto richiesta con maggiore anticipo. Il *Socio* che perdesse l'opportunità di godere delle proprie ferie per diritto di precedenza di uno o più *Soci*, acquisterà il diritto di precedenza per l'anno o periodo di ferie successivo.

Tutti i *Soci* che prestano servizio in Aziende che sospendono l'attività ed i conseguenti servizi appaltati per un periodo continuativo, sono tenuti ad adeguarsi al periodo di sospensione dei servizi previsto dal contratto di appalto.

Per cause eccezionali, il *Socio* potrà essere richiamato in servizio nel corso del periodo di ferie, ferma restando la possibilità di usufruirne in periodi successivi.

Per i *Soci* nel primo anno di attività in Cooperativa, il periodo di ferie maturate sarà calcolato in base al numero dei mesi lavorati.

In caso di interruzione del Rapporto di Lavoro, al *Socio*

spetterà il pagamento delle ferie fino a quel momento maturate.

- i) Il *Socio* può usufruire, nell'arco dell'anno, di 15 giorni di permesso non retribuito. Tali giorni potranno essere frazionabili ma non cumulabili fra di loro; per poterne usufruire il *Socio* dovrà di norma comunicare al Responsabile del Personale la data e le ore di permesso con una settimana di preavviso, salvo situazioni di emergenza.
- l) Il *Socio* in procinto di contrarre matrimonio avrà diritto a un periodo di licenza pari a 15 giorni di calendario. Tale licenza sarà retribuita in base alle Norme vigenti. La Cooperativa integrerà le giornate non coperte dall'INPS, e il *Socio* potrà usufruirne una sola volta durante la permanenza in Cooperativa.
- m) La Cooperativa concederà al *Socio* due giorni di permesso retribuito in caso di decesso di parenti di primo grado.
- n) Il *Consiglio di Amministrazione*, con delibera da comunicarsi ai *Soci* con almeno 30 giorni di preavviso, può, con motivata decisione, elevare il periodo di riferimento previsto nei punti a) e b) a 9 o 12 mesi.

### ***Dirigenti e Personale Direttivo o con poteri di determinazione autonoma***

Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, la disciplina contenuta nei paragrafi da a) a g) non si applica ai *Soci* con qualifica di Dirigenti o con funzioni direttive o di coordinamento, e comunque ai *Soci* la cui durata dell'orario di lavoro - per le caratteristiche dell'attività esercitata o delle sue modalità esecutive - non sia misurata o predeterminata e/o possa essere determinata dai *Soci* stessi.

### ***Lavori Discontinui***

Nel caso di addetti ad attività discontinue o di semplice attesa e custodia:

- si applica il limite dell'orario normale di 40 ore settimanali; le prestazioni oltre tale limite e comunque entro quello delle 48 ore settimanali medie in ciascun periodo plurimensile di riferimento di cui al paragrafo b) non danno diritto ad alcuna maggiorazione retributiva o a riposo compensativo;
- le ore consecutive di riposo giornaliero di cui al paragrafo e) si intendono come media da calcolarsi nell'arco di ciascuna settimana;

In caso di eventi imprevisti di carattere produttivo, organizzativo o sostitutivo, il riposo settimanale del *Socio* può essere calcolato oltre il settimo giorno e comunque entro il nono, o la sua durata può essere inferiore alle 24 ore consecutive, ma comunque non alle 12 consecutive.

### ***Addetti al Trasporto***

Nei confronti dei *Soci* impiegati in via esclusiva in attività di trasporto merci, la disciplina concernente il riposo giornaliero, la pausa e il lavoro notturno di cui ai paragrafi e), f) e g), nonché la disciplina in materia di riposo settimanale, potrà subire specifiche deroghe per esigenze di carattere straordinario, nel pieno rispetto delle direttive comunitarie e delle Leggi speciali in materia.

### ***Addetti a prestazioni nell'ambito di Case di Cura, di Riposo e Carceri***

Nei confronti dei *Soci* addetti anche in via non continuativa ai servizi nell'ambito di Case di Cura, di Riposo e Carceri, le norme del presente *Regolamento* in materia di riposo giornaliero, pause e lavoro notturno potranno subire deroghe in caso di esigenze produttive di carattere straordinario.

## **Art. 13**

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Il *Consiglio di Amministrazione* definisce l'organizzazione del lavoro mediante la costituzione di "Unità Operative" adeguate ai servizi da svolgere. Ogni *Unità Operativa* avrà un proprio Responsabile incaricato di organizzare il lavoro dei *Soci*; qualora l'attività si svolga presso la *Committenza*, tale *Responsabile* fungerà da tramite tra i Responsabili della *Committenza* stessa e la *Cooperativa*.

## Art. 14

### **STRUTTURA GERARCHICA DELLA COOPERATIVA: ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE DEL LAVORO.**

L'esercizio delle funzioni di Organizzazione, Direzione e Controllo del Lavoro è - di regola - delegato dal *Consiglio di Amministrazione* al Presidente.

Il Presidente deve comunque sempre attenersi, nell'esercizio delle sue funzioni, alle direttive generali o specifiche eventualmente impartitegli dal *Consiglio di Amministrazione*.

In posizione funzionalmente subordinata al Presidente sono previsti:

- un *Responsabile Commerciale*;
- un *Responsabile del Personale*;
- un *Responsabile Tecnico*;
- un *Responsabile Ufficio Contabilità*;
- un *Responsabile Ufficio Paghe*;
- un *Responsabile* per quanto attiene i necessari adempimenti della *Legge 626/94*;
- i *Responsabili delle Unità Operative*.

Qualora esigenze oggettive aziendali impongano l'adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sull'attività aziendale nel suo complesso, i relativi programmi dovranno essere oggetto di discussione con i *Soci* in *Assemblea* o in altre riunioni appositamente convocate.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza o urgenza i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo al *Consiglio di Amministrazione* di farne oggetto di discussione coi *Soci* nel più breve tempo possibile.

## Art. 15

### MALATTIA E INFORTUNIO

Il trattamento economico di malattia o infortunio è riconosciuto e assicurato dagli enti competenti e in parte integrato dalla Cooperativa.

Il *Socio* in malattia deve avvisare, anche solo telefonicamente, i Responsabili preposti dalla Cooperativa con la massima tempestività: quando ciò sia possibile, il giorno precedente a quello in cui inizi l'assenza per malattia. Comunicando lo stato di malattia il *Socio* dovrà inoltre comunicare l'indirizzo presso cui si troverà degente, in modo tale da poter risultare reperibile agli eventuali controlli previsti dagli ufficiali organi competenti, e cioè dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.

Ogni *Socio* sarà tenuto a far pervenire all'Ufficio della Cooperativa copia del certificato medico entro e non oltre 48 ore dal suo rilascio.

Se l'assenza per malattia è di un solo giorno non sarà necessario, da parte del *Socio*, presentare il certificato medico, salvo che il Responsabile del Personale, nel caso di evidenti recidive, lo ritenga opportuno.

Nel caso di infortunio il *Socio* - se ne sarà in grado, o chi per lui - dovrà immediatamente avvisare il Responsabile del Personale e/o il Responsabile dell'Unità Operativa. Tale comunicazione sarà fondamentale affinché la Cooperativa possa tutelarsi e tutelare il *Socio* stesso - nel pieno rispetto delle Leggi vigenti - su ogni e qualsiasi questione riguardante l'Assistenza Medica, di Pronto Soccorso, Ospedaliera o altro.

Il *Socio*, in seguito, dovrà comunicare tempestivamente al Responsabile del Personale la dinamica dell'incidente e le circostanze nelle quali è avvenuto, fornendo le generalità degli eventuali testimoni al fatto. Tutto ciò è necessario e indispensabile per una corretta e legale compilazione, da parte dei Responsabili della Cooperativa, della denuncia dell'infortunio all'INAIL.

L'inosservanza delle Norme sopraindicate costringerà il Responsabile del Personale a trattare la malattia o l'infortunio come se fosse un'assenza ingiustificata.

## **Art. 16**

### **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Ogni *Socia* che si trovi in stato di gravidanza o puerperio ha diritto alla tutela prevista dalle norme sulle lavoratrici madri così come previsto dal Testo Unico D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151. I *Soci* lavoratori padri sono tutelati dalla medesima Legge.

## **Art. 17**

### **PATROCINIO LEGALE DEI LAVORATORI**

La Cooperativa, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale ai *Soci* che si trovino coinvolti, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'Ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'Impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

## **Art. 18**

### **FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

La Cooperativa riconosce il valore delle attività di Formazione, Riqualificazione e Aggiornamento Professionale. Pertanto è fatto obbligo ai Soci di partecipare alle attività di Formazione organizzate, promosse o indicate dalla Cooperativa, la quale si impegna anche a ricercare opportunità e risorse per garantire livelli di Formazione adeguati e in conformità con le Norme vigenti.

Nell'espletamento di quanto indicato la Cooperativa si riserverà di tutelare le esigenze tecnico-produttive dei servizi nei quali è chiamata a operare, in ottemperanza alle disposizioni dei capitolati di appalto.

Sarà compito del *Consiglio di Amministrazione* individuare le procedure operative per rendere funzionale quanto sopra indicato.

I *Soci* che rifiutino, senza giustificato motivo, di partecipare ai Corsi di Formazione o Riqualificazione previsti dalle normative vigenti potranno incorrere nelle sanzioni previste dal presente *Regolamento*.

## Art. 19

### INFRAZIONI SANZIONABILI

È da considerarsi come infrazione disciplinare soggetta a sanzione ogni comportamento del *Socio* dal quale possa derivare un ingiusto danno alla Cooperativa e/o a terzi i quali si avvalgano dei servizi della Cooperativa stessa. In particolare, e in ordine di gravità crescente, vengono elencati a titolo indicativo:

- 1) Il ritardo ingiustificato (il mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro).
- 2) L'assenza dal lavoro ingiustificata (il mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro).
- 3) Il comportamento non rispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri *Soci*.
- 4) La negligenza, imperizia o imprudenza nell'esecuzione del lavoro assegnato.
- 5) Il mancato adempimento alle consegne ricevute dal *Responsabile dell'Unità Operativa* - ove esso sia presente - o dal lavoratore del turno precedente.
- 6) La negligenza, imperizia, imprudenza o comportamento pericoloso nell'uso di apparecchiature, mezzi o strumenti della Cooperativa che possa comportare pericolo per sé o per gli altri.
- 7) Il comportamento non rispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di terzi con i quali il *Socio* sia in contatto per motivi di servizio.
- 8) L'immotivata interruzione da parte del *Socio* del lavoro o servizio che gli è stato affidato.
- 9) Il mancato rientro da periodi di permessi o ferie, o il mancato rispetto delle date concordate.
- 10) L'inadempimento, riluttanza o deliberato rifiuto del *Socio* ad accettare le mansioni assegnategli, se tali mansioni corrispondono alla commessa stipulata fra Committente e Cooperativa o tutto ciò che potrà derivare dalla evidente necessità della Cooperativa di disporre della mobilità del *Socio* stesso.
- 11) La mancata comunicazione da parte del *Socio* o chi per lui, se lo stesso non ne ha la possibilità, di incidente, infortunio o infrazione avvenuta sul posto di lavoro.

- 12) L'irreperibilità del *Socio* in malattia a un eventuale controllo degli Organi competenti nel luogo dichiarato di degenza.
- 13) L'esecuzione del lavoro o l'uso di qualsiasi mezzo in stato di ubriachezza, o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.
- 14) L'assenza ingiustificata alle Assemblee Societarie, come previsto dallo *Statuto*.
- 15) La divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del *Consiglio di Amministrazione*, di notizie riservate inerenti persone o famiglie delle quali il *Socio* sia venuto a conoscenza in occasione del proprio servizio.
- 16) L'inosservanza per quanto riguarda le Norme di Sicurezza stabilite dalla Legge (per es. Legge 626/94: vestiario inadeguato; mancato utilizzo delle calzature antinfortunistiche; mancata partecipazione – senza giustificato motivo – ai Corsi di Formazione o Riqualificazione, etc.).
- 17) Qualsiasi reato commesso ai danni della Cooperativa o di persone con le quali il *Socio* sia in contatto in occasione del proprio servizio.

## **Art. 20**

### **SANZIONI**

Qualsiasi infrazione sopra elencata è sanzionabile in uno dei seguenti modi, in base alla gravità e/o alla recidività nei due anni precedenti:

- Richiamo verbale (per infrazioni di scarsa gravità).
- Richiamo scritto.
- Multa, in misura non superiore a un cinquantesimo della retribuzione del mese in corso.
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni di calendario.

Nel caso in cui si debba procedere nei confronti di un *Socio* alla messa in atto di sanzioni, salvo che per il richiamo verbale, il Responsabile del Personale contesterà in forma scritta il fatto al *Socio* stesso, che avrà cinque giorni di tempo per far valere le sue ragioni: il *Socio* potrà avvalersi del diritto di ricorrere al Collegio Arbitrale con le modalità e nei termini previsti dallo *Statuto*.

Per quanto riguarda il terzo paragrafo dell'Art. 15 (mancata reperibilità in malattia) oltre alla sanzione prevista la Cooperativa potrà avvalersi della facoltà di non corrispondere l'integrazione economica prevista per quel periodo di malattia.

Eventi di particolare gravità o recidività nei due anni precedenti potranno essere rimandati al *Consiglio di Amministrazione* per valutare la possibilità di esclusione del *Socio* dalla Cooperativa.

## **Art. 21**

### **PREAVVISO PER LO SCIoglimento UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Lo scioglimento del Rapporto di Lavoro a iniziativa del *Socio* è esercitabile col recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo *Statuto*. Il *Socio* che cessi unilateralmente la prestazione lavorativa prima del termine di perfezionamento delle condizioni di efficacia del recesso previste dallo *Statuto* subisce una corrispondente trattenuta retributiva.

Quando accoglie la domanda di recesso il Responsabile del Personale può esonerare il *Socio* dalla prestazione lavorativa prima del perfezionamento delle condizioni di efficacia del recesso stesso previste dallo *Statuto*, fermo restando il diritto alla retribuzione. Il Rapporto di Lavoro potrà comunque essere sempre risolto consensualmente dalle parti.

Per consentire alla Cooperativa di provvedere alla sostituzione dei *Soci* che intendano recedere dal Rapporto di Lavoro, ed evitare in questo modo le inevitabili e ovvie ripercussioni di carattere organizzativo, i *Soci* sono tenuti a comunicare le proprie dimissioni con un preavviso commisurato alle proprie mansioni e responsabilità.

I termini di preavviso di scioglimento unilaterale del Rapporto di Lavoro, nei casi in cui sono dovuti ai sensi di Legge, sono fissati in:

- a) 90 giorni di calendario per i *Soci* Responsabili Amministrativi, del Personale e del Commerciale;
- b) 30 giorni di calendario per i *Soci* Responsabili delle Unità Operative e per gli Impiegati;
- c) 15 giorni di calendario per i *Soci* non compresi nei precedenti paragrafi a) e b).

La mancata osservanza di questi termini comporterà l'applicazione di una penale pari al valore di un giorno di retribuzione per ogni giorno di mancato preavviso.

L'esclusione dalla Cooperativa a norma di *Statuto* comporta lo scioglimento del Rapporto di Lavoro Ulteriore.

In caso di scioglimento del Rapporto di Lavoro Ulteriore il *Socio* rimane destinatario degli oneri e degli obblighi inerenti al suo *status* associativo, e ne esercita i relativi diritti.

In caso di esclusione conseguente alla attivazione di procedure di riduzione del personale con o senza accesso alla mobilità, o di soppressione del posto di lavoro per ragioni tecniche, organizzative e produttive il *Socio* ha la priorità nella stipulazione di un nuovo Contratto Sociale, sussistendo le condizioni di cui all'Art. 1.

## **Art. 22**

### **INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO**

In caso di risoluzione del Rapporto di Lavoro, al *Socio* sarà corrisposta l'Indennità di Fine Rapporto maturata fino a qual momento, entro i termini di Legge.

## **Art. 23**

### ***RILASCIO DI DOCUMENTI E CERTIFICATO DI LAVORO***

All'atto dell'effettiva cessazione del Rapporto di Lavoro, l'Amministrazione della Cooperativa riconsegnerà al *Socio*, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli e di essi il *Socio* rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del Rapporto di Lavoro, l'Amministrazione dovrà rilasciare, su richiesta del *Socio*, un certificato con l'indicazione della durata del Rapporto di Lavoro e delle mansioni svolte dal *Socio* stesso.

## **Art. 24**

### ***MODIFICHE AL REGOLAMENTO***

Il *Consiglio di Amministrazione*, a fronte di nuove disposizioni giuridiche, di nuove e impellenti esigenze organizzative e di qualunque altro evento di inderogabile necessità, potrà apportare modifiche al presente *Regolamento*. Tali modifiche dovranno comunque essere approvate dalla prima *Assemblea dei Soci*.

## **Art. 25**

### **RINVIO A NORMA DI LEGGE**

Per qualsiasi questione o materia non disciplinata dal presente *Regolamento* o da esso disciplinata solo in parte, viene fatto espresso rinvio:

- alle consuetudini della Cooperativa;
- alle Leggi vigenti;
- alle Disposizioni Interne;
- alle Comunicazioni Sociali.

## **Art. 26**

### **DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO INTERNO**

Il presente *Regolamento Interno*, così come approvato dall'*Assemblea dei Soci* in data 29 Novembre 2003, entrerà in vigore a partire dal 1° Gennaio 2004.

