

## **Regolamento Interno**

### Premesse

1. Il presente regolamento interno
  - ✓ È stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 28 maggio 2005 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 03.04.2001, n. 142 e successive modificazioni.
  - ✓ È istituito ai sensi degli articoli 17 e 18 dello statuto sociale.
  - ✓ Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali nonché alle disposizioni di legge applicabili.

### **Articolo 1**

#### **SCOPO**

1. Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le cui prestazioni lavorative contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, in particolare il regolamento definisce e disciplina la tipologia del rapporto di lavoro dei soci, quale ulteriore rapporto contrattuale rispetto al rapporto associativo.

### **Articolo 2**

#### **TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI**

1. I soci della cooperativa:
  - ✓ concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
  - ✓ partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
  - ✓ contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
  - ✓ mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
  - ✓ Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
  - ✓ Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
  - ✓ Autonomo (anche occasionale);
  - ✓ Professionale;
  - ✓ Di collaborazione coordinata e continuativa;
  - ✓ Volontario ai sensi della Legge n. 381/1991
3. Nel caso in cui i soci stabiliscano con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata sarà possibile ricorrere alle seguenti tipologie contrattuali:
  - ✓ lavoro a tempo indeterminato;
  - ✓ lavoro a tempo determinato;
  - ✓ lavoro intermittente;
  - ✓ lavoro a tempo parziale.
4. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

### **Articolo 3**

#### **MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO**

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- ~ del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata.
  - ~ del possesso da parte del socio delle professionalità richieste.
  - ~ del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.
  - ~ delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.
  - ~ del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
2. L'esistenza della cooperativa è connessa all'elasticità della fornitura delle prestazioni tipiche della propria attività e pertanto la cooperativa non è sempre in grado di garantire la copertura di tutte le ore che il lavoratore è disponibile ad effettuare.
3. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio determina automaticamente l'interruzione del rapporto di lavoro.
4. È fatto divieto ai soci di iscriversi contemporaneamente ad altre cooperative, associarsi a società che perseguono identici scopi sociali o che comunque esplicino attività concorrente, salvo specifico assenso dell'organo amministrativo. Indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato, è altresì vietato al socio lavoratore di prestare lavoro a favore di terzi, salvo specifico assenso dell'organo amministrativo; nonché esercitare in proprio imprese in concorrenza con quelle della cooperativa.

#### **Articolo 4**

### **COMPORTAMENTO DEL SOCIO ED IMMAGINE DELLA COOPERATIVA**

1. Il socio dovrà sempre mantenere un comportamento informato alla massima cordialità e rispetto nei confronti degli altri soci e di tutti i clienti (e loro personale) siano essi clienti utenti o clienti committenti. Poiché il cliente è il fruitore dei servizi venduti dalla cooperativa, e quindi la sua soddisfazione è presupposto per il nostro sviluppo, il socio è tenuto a fornire ad ogni cliente il meglio della propria professionalità ed a riferire quotidianamente i risultati all'organo amministrativo o a chi da questi è stato all'uopo delegato. L'immagine che la cooperativa crea al suo esterno è un valore costruito giorno dopo giorno dal lavoro di tutti i soci; essa costituisce la fonte per il lavoro esistente nonché uno strumento essenziale per ricerca di ulteriori clienti.
2. Il socio che, in qualunque modo, danneggi l'immagine della cooperativa procura un danno diretto a tutti gli altri soci e, pertanto, verrà fatto oggetto di provvedimenti disciplinari che, a seconda della gravità del danno e della recidiva, potranno variare dall'ammonizione fino alla esclusione da socio. La difesa e la cura dell'immagine della cooperativa è un preciso dovere per tutti i soci anche negli orari extra servizio.
3. Il furto, od il tentato furto di merce del cliente da parte del socio è ritenuto atto della massima gravità e verrà punito con l'esclusione da socio con effetto immediato nonché con la ritenuta di tutte le competenze del socio fino al raggiungimento della cifra di risarcimento del danno. I gravi danneggiamenti alle merci, od a qualsiasi bene di clienti o terzi in genere, dovuti alla negligenza del socio saranno puniti con provvedimenti del massimo rigore.

#### **Articolo 5**

### **CURA DELL'ATTREZZATURA E DEGLI AUTOMEZZI**

1. Tutti i soci sono tenuti a far uso degli automezzi, delle macchine degli attrezzi e di ogni bene loro assegnati, con la massima diligenza e accuratezza. In particolare, dovranno sempre assicurarsi del buon stato di manutenzione e procedere scrupolosamente agli interventi ed alle verifiche che sono di loro competenza.
2. Il socio conducente di automezzi dovrà altresì osservare tutti gli adempimenti derivanti dalle Leggi che riguardano la circolazione stradale ed il comportamento del conducente, nonché provvedere alla gestione dell'automezzo in conformità alle disposizioni che gli vengono impartite dall'organo amministrativo o da chi da questi è stato all'uopo delegato. La negligenza nella gestione e conduzione dei mezzi da parte del socio, saranno ritenute comportamento scorretto e, pertanto, saranno fatte oggetto di provvedimenti disciplinari che, a seconda della gravità e della recidiva della mancanza commessa, andranno dal semplice richiamo fino alla esclusione da socio della cooperativa.

#### **Articolo 6**

### **INFORMAZIONI AZIENDALI**

1. Il lavoratore è tenuto a non divulgare alcuna notizia attinente l'organizzazione e l'attività di lavoro della cooperativa o dei suoi clienti o farne uso in modo da poter recare ad essi pregiudizio. Il lavoratore è tenuto a mantenere riservate e a non copiare (sia in forma cartacea, che elettronica, che fotografica) le informazioni riguardanti clienti, prezzi, politiche commerciali, progetti.

2. Tutti i documenti di cui entrerà in possesso in ragione del suo rapporto di lavoro resteranno di proprietà della cooperativa e dovranno essere restituiti alla cessazione del rapporto. In quella stessa occasione il lavoratore dovrà restituire tutti gli strumenti di proprietà della cooperativa o dei clienti: a titolo di esempio, telefono cellulare, computer portatile, automezzi, “card” o “badge” di pagamento o di passaggio, documentazione, manuali di utilizzo, manutenzione, programmi software, ecc.

#### **Articolo 7**

### **UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE**

1. Nel caso in cui per lo svolgimento della sua attività al lavoratore venga assegnato un computer/telefono cellulare, dotato di accesso diretto ad internet e/o di un indirizzo di posta elettronica, il lavoratore è obbligato ad utilizzare detta attrezzatura esclusivamente per motivi di lavoro, salva eventuale preventiva autorizzazione.
2. E' fatto divieto di installare o rimuovere applicazioni e/o dati se non specificamente autorizzati.
3. Corrispondenza e files trattati dal computer del lavoratore devono essere connessi alla sua prestazione lavorativa. La corrispondenza privata non è permessa sull'indirizzo aziendale del lavoratore. L'azienda si riserva inoltre di visionare la posta elettronica ricevuta e spedita dal lavoratore oltre che i file contenuti nel computer del lavoratore, dal momento che si tratta di informazioni e strumenti aziendali.
4. E' vietato al lavoratore l'utilizzo privato del telefono cellulare, salvo che la cooperativa abbia preventivamente organizzato una metodologia di riaddebito dei consumi.

#### **Articolo 8**

### **DISTRIBUZIONE DEL LAVORO ORDINI DI SERVIZIO**

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro ed alla relativa esecuzione attraverso i propri soci, incaricando ciascuno in base alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita, alla scolarità richiesta ed alle eventuali particolari esigenze del cliente. Nel rispetto di detti criteri, gli incarichi dovranno essere assegnati con la massima equità.
2. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci che non possano esercitare la propria attività per mancanza di lavoro o possano esercitarla unicamente ad orario ridotto.
3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.
4. Grava su ogni socio l'obbligo al risarcimento immediato e totale degli eventuali danni ingiusti che il medesimo causi alla cooperativa durante la prestazione di lavoro.

#### **SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

1. Gli ordini di servizio verranno emanati dall'organo amministrativo o da chi da questi è stato all'uopo delegato e possono essere giornalieri, settimanali o mensili. Verranno comunicati ai soci:

- oralmente;

- per iscritto con qualsiasi mezzo ivi compresi fax, telefono, e-mail, sms.

2. Il socio è tenuto ad eseguire con la massima diligenza quanto stabilito dall'ordine di servizio. L'organo amministrativo o chi da questi è stato all'uopo delegato, per comprovate esigenze di servizio, potrà apportare modifiche agli ordini in qualunque momento si renderà opportuno, compresa la possibilità di inviare presso altre sedi operative il socio lavoratore per periodi stabiliti. Nell'esecuzione dell'ordine di servizio il socio dovrà segnalare all'organo amministrativo o a chi da questi è stato all'uopo delegato, con la massima tempestività, tutti gli eventi che non rientrano nella norma (sinistri, infortuni, variazioni di orari, fermi vari, guasti e rotture, indisposizioni fisiche sopravvenute, ecc.).

3. Per nessun motivo il socio potrà apportare modifiche all'ordine di servizio che non siano state disposte dall'organo amministrativo o da chi da questi è stato all'uopo delegato, né potrà abbandonare il posto di lavoro - nel caso in cui sia previsto che il suo lavoro venga proseguito da un altro lavoratore - finché non sia entrato in servizio il successivo lavoratore.

#### **SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, PROFESSIONALE O DI COLLABORAZIONE COORDINATA CONTINUATIVA**

1. I soci sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'avvio al lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività. 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 anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

3. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

4. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

#### SOCI VOLONTARI AI SENSI DELLA LEGGE N. 381/1991

1. I soci volontari hanno comunque l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

2. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

3. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la garanzia del servizio al cliente/utente.

## **Soci con rapporto di lavoro subordinato**

### **Articolo 9**

### **AVVIO AL LAVORO**

1. Se non già forniti all'atto della domanda d'ammissione, prima di essere avviato al lavoro, il socio dovrà produrre i seguenti documenti (oppure, ove consentito, con autocertificazione o copia conforme):

- ✓ certificato di residenza e stato di famiglia,
- ✓ codice fiscale,
- ✓ titolo di studio ed elenco degli eventuali corsi di specializzazione professionali frequentati,
- ✓ fotocopia della patente di guida, e dichiarazione sulla situazione aggiornata dei punti,
- ✓ copia conforme all'originale del permesso di soggiorno,
- ✓ esplicita manifestazione di volontà al conferimento o meno di tutto o parte del TFR alle forme pensionistiche complementari,
- ✓ quant'altri documenti ritenuti utili dalla cooperativa anche in funzione della mansione attribuita o necessari per la stipula del contratto.

2. Il socio si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione dei dati forniti ai sensi del precedente comma, restando con ciò inteso che egli sopporterà ogni conseguenza negativa derivante dalla mancata o tardiva comunicazione, quali danni subiti dalla cooperativa e/o sanzioni da essa sopportate, nonché mancati riconoscimenti o agevolazioni per il lavoratore.

3. La stipula del contratto di lavoro, nelle diverse tipologie sopra elencate, la volontà delle parti risultano da atto scritto contenente, tra l'altro, le seguenti indicazioni:

- ✓ data di inizio del rapporto lavorativo ed eventuale termine,
- ✓ periodo di prova,
- ✓ qualità del lavoro assegnato, che si intende a titolo indicativo e che potrà essere soggetto a variazione sulla base delle esigenze del servizio;
- ✓ la sede di lavoro che può normalmente essere identificata con la sede della cooperativa, il vincolo al lavoratore a prestare servizio in sedi diverse da quella abituale;
- ✓ l'attività in cui viene inserito il lavoratore, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi così riassunti
  - ◆ Impiegati con funzioni direttive
  - ◆ Impiegati con funzioni di coordinamento
  - ◆ Impiegati di concetto
  - ◆ Impiegati d'ordine
  - ◆ Impiegati con funzioni di educatore
  - ◆ Impiegati con funzioni di animatore
  - ◆ Impiegati con funzioni di operatore informativo
  - ◆ Operai specializzati
  - ◆ Operai qualificati
  - ◆ Operai con funzione di ausiliari

- ♦ Operai comuni
  - ♦ Operai manovali
  - ♦ Operai manovali nei primi 18 mesi dall'assunzione
- ✓ l'indicazione della fascia della tabella retributiva applicabile al lavoratore;
  - ✓ la durata delle ferie;
  - ✓ l'orario medio normale di lavoro;
  - ✓ i termini del preavviso in caso di recesso.
4. Tutti i nuovi soci dovranno dar prova di possedere e di mantenere le capacità professionali per le quali sono stati ammessi, nonché di possedere e di mantenere i requisiti comportamentali, disciplinari, morali e sociali stabiliti dallo Statuto sociale e dal Regolamento interno.
5. Entro il termine di tre mesi dalla data di inizio lavoro, l'organo amministrativo comunicherà al socio l'eventuale delibera di esclusione durante il periodo di prova. In assenza della delibera specifica dovrà intendersi che il periodo di prova è stato superato positivamente da parte del socio.

## Articolo 10

### ULTERIORI INDICAZIONI ATTINENTI I CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

#### LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale, oltre a quanto elencato al precedente articolo, il contratto dovrà contenere il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno (entro il tetto massimo del lavoro a tempo pieno).
2. Le causali in relazione alle quali può essere richiesto al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare sono le seguenti:
- ✓ incrementi di attività in dipendenza di ordine, commesse o progetti straordinari;
  - ✓ punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste dei clienti alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
  - ✓ sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio o maternità;
  - ✓ sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - ✓ eccezionali servizi richiesti dai clienti della cooperativa;
3. Nell'eccezionale caso in cui al lavoratore part-time vengano richieste prestazioni che diano luogo ad un orario medio superiore al lavoro a tempo pieno, la retribuzione delle ore eccedenti sarà pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.
4. Al lavoratore part-time al quale nell'ultimo anno solare siano state richieste prestazioni supplementari tali per cui il suo orario di lavoro sia stato pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, la cooperativa dovrà proporre la sottoscrizione di un contratto di lavoro a tempo pieno.

#### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le causali in relazione alle quali possono essere stipulati contratti a termine sono le seguenti:
- ✓ incrementi di attività in dipendenza di ordine, commesse o progetti straordinari;
  - ✓ punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste dei clienti alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
  - ✓ sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio o maternità;
  - ✓ sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - ✓ eccezionali servizi richiesti dai clienti della cooperativa
  - ✓ esecuzione di particolari lavori, che per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - ✓ esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo
2. E' possibile stipulare contratti a termine per prestazioni part-time.

#### LAVORO INTERMITTENTE

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere continuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
2. In aggiunta agli elementi di cui all'articolo precedente, il contratto dovrà indicare:
- ✓ indicazioni delle ipotesi oggettive o soggettive che richiedono la stipulazione del contratto intermittente;
  - ✓ modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore socio, e del relativo preavviso di chiamata, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
  - ✓ importo della eventuale relativa indennità di disponibilità come da apposita sezione della tabella retributiva;
  - ✓ indicazione delle forme e delle modalità con cui verrà richiesta l'esecuzione della prestazione.
3. E' possibile stipulare contratti di lavoro intermittente a tempo determinato.

4. Il contratto di lavoro intermittente è tale solo se ciò risulta espressamente specificato nel contratto stesso.

## Articolo 11

### ORARIO DI LAVORO

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo si intende per:

- ✓ “orario di lavoro”: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- ✓ “periodo di riposo”: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- ✓ “lavoro straordinario”: è il lavoro prestato oltre l'orario normale medio di lavoro;
- ✓ “periodo notturno”: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- ✓ “lavoratore notturno”:
  - ◆ qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
  - ◆ qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno;
- ✓ “lavoro a turni”: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- ✓ “lavoratore a turni”: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- ✓ “lavoratore mobile”: qualsiasi lavoratore che effettua servizi di trasporto merci su strada;

2. Considerato che le attività della cooperativa sono strettamente collegate ad un efficiente servizio alla committenza, l'orario di lavoro potrà variare da socio a socio, da servizio a servizio, da progetto a progetto. Pertanto il singolo socio cooperatore dovrà attenersi all'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa e comunicato mediante ordine di servizio.

Premesso che la prestazione lavorativa media è calcolata con riferimento all'anno solare, l'orario normale medio di lavoro settimanale è fissato in:

- ◆ 48 ore per gli autisti,
- ◆ 40 ore per le altre mansioni

distribuito su tutti i giorni della settimana, salvo il diritto ad usufruire:

- ✓ ogni sette giorni di un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica;
- ✓ di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore;
- ✓ di una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore

Per effetto di quanto sopra disposto, le ore lavorabili complessive settimanali ammontano a settantasette.

3. Tutti i soci dovranno rispettare gli orari di lavoro loro assegnati con la massima scrupolosità. Il socio lavoratore non può, senza giustificato motivo, arrivare in ritardo. Nel caso il socio giunga al lavoro con un ritardo superiore all'ora o con un ritardo inferiore ma dopo essere stato sostituito nelle proprie funzioni, il socio in ritardo non verrà ammesso al lavoro e tale assenza verrà considerata ingiustificata anche ai fini delle sanzioni disciplinari, non percependo la remunerazione della giornata.

4. È facoltà dell'organo amministrativo o di chi da questi è stato all'uopo delegato, qualora eccezionali esigenze di servizio lo impongano, prolungare l'orario normale medio di lavoro del socio.

Il socio non potrà opporsi al prolungamento dell'orario normale medio di lavoro.

5. In caso di crisi occupazionale temporanea od in caso di necessità di ridimensionamento definitivo degli organici della cooperativa, è possibile prevedere la riduzione dell'orario o la sospensione del lavoro a tempo determinato o indeterminato. Nei casi di sospensione dal lavoro a tempo indeterminato di cui al periodo precedente, il socio cooperatore ha diritto di precedenza per la riammissione al lavoro rispetto alla ammissione di nuovi soci cooperatori con pari attitudini professionali; salvo il caso in cui la cooperativa sia obbligata, per legge o contratto, all'ammissione di nuovi soci cooperatori lavoratori, oppure all'assunzione di dipendenti in occasione dell'acquisizione di appalti, incorporazione di aziende o altre eventualità analoghe.

6. Nei casi di riduzione dell'orario o di sospensione di cui al primo periodo la cooperativa chiederà l'intervento della cassa integrazione guadagni, nei casi in cui sia consentito dalla disciplina vigente.

## **Articolo 12**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.
  2. La cooperativa corrisponderà al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.
  3. Il contratto collettivo applicabile rispetto al solo trattamento economico minimo è quello per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo del 08 giugno 2000, come integrato e modificato dall'accordo del 26 maggio 2004 fra le parti:
    - ✓ Le Centrali Cooperative: ANCSST - LEGACOOOP; FEDERSOLIDARIETÀ CONFCOOPERATIVE; AGCI SOLIDARIETÀ;
    - ✓ Le Segreterie Nazionali delle OO.SS.: FUNZIONE PUBBLICA CGIL; FISASCAT CISL; F.P.S. CISL; UIL-FPL.
- Ai fini del controllo del rispetto di tale trattamento economico minimo, si considera la retribuzione del socio nell'anno solare precedente.
4. L'organo amministrativo delibera annualmente la tabella dei trattamenti retributivi e la rende pubblica alla base sociale. La tabella deve contenere tutte le indicazioni necessarie per la determinazione delle retribuzioni spettanti a ciascun socio lavoratore, in riferimento al suo inquadramento funzionale ed alle modalità concrete di svolgimento della sua prestazione.
  5. Le forme di retribuzione dovranno essere improntate ai principi dell'autogestione e della responsabilizzazione di ogni socio lavoratore: potranno quindi prevedere forfetizzazioni di ore lavorative rispetto a mansioni attribuite o metodi di retribuzione che esulino dalla prestazione oraria, nonché metodi per responsabilizzare il socio lavoratore sui consumi di beni e materie prime e sull'efficienza del servizio fornito.
  6. La tabella contenente il metodo di determinazione della eventuale parte di retribuzione ragguagliata ad obiettivi di produttività o di qualità della prestazione lavorativa sarà proposta ad ogni socio lavoratore dall'organo amministrativo, o da chi da questi è stato all'uopo delegato; l'eventuale rifiuto del socio della tabella sottoposta comporterà per quest'ultimo l'applicazione della tabella retributiva fissa all'uopo deliberata dall'organo amministrativo.
  7. Le retribuzioni sono di regola corrisposte, al netto delle ritenute previdenziali e fiscali, in riferimento a ciascun mese di lavoro, entro il sedicesimo giorno del mese successivo, mediante regolare prospetto paga.

## **Articolo 13**

### **INDENNITÀ**

1. Vengono istituite indennità di funzione, disagio, responsabilità, presenza. L'organo amministrativo delibera annualmente la tabella delle indennità e la rende pubblica alla base sociale. La tabella deve contenere tutte le indicazioni necessarie per la determinazione delle indennità spettanti a ciascun socio lavoratore.

## **Articolo 14**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

1. Il calcolo delle ore da considerarsi, ai soli fini retributivi, straordinarie verrà effettuato su base mensile al superamento delle ore lavorabili nel mese (considerando come mese medio quello che dà luogo ad un divisore convenzionale di 202 per gli autisti e di 168 per gli altri).
2. Nel caso venga predisposta dall'organo amministrativo una procedura in regime di flessibilità, il lavoro straordinario potrà essere calcolato al superamento della media trimestrale anziché mensile.
3. A parziale deroga di quanto disposto dai precedenti commi le ore che superano le undici giornaliere sono in ogni caso considerate straordinarie.
4. La maggiorazione retributiva per le ore straordinarie è stabilita dall'organo amministrativo ed inserita in apposita sezione della tabella retributiva.
5. E' esclusa la maturazione degli istituti contrattuali (XIII<sup>a</sup>, XIV<sup>a</sup>, ferie, permessi e ROL, TFR) sulle ore straordinarie.

#### **Articolo 15**

### **LAVORO NOTTURNO**

1. Il lavoro notturno è quello svolto tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
2. La maggiorazione retributiva per le ore notturne è stabilita dall'organo amministrativo ed inserita in apposita sezione della tabella retributiva.

#### **Articolo 16**

### **TRASFERTE**

1. In relazione alla particolare attività effettuata dai soci, che prevede che le prestazioni vengano rese al di fuori del territorio comunale ove ha sede la cooperativa, viene prevista l'erogazione di un'indennità di trasferta, nelle misure giornaliere definite in apposita sezione della tabella retributiva.
2. L'indennità di trasferta è dovuta esclusivamente in ragione delle missioni eseguite e non risulta dovuta nel caso in cui il socio lavoratore non presti un servizio minimo di sei ore.
3. L'indennità di trasferta avrà natura in parte restitutoria ed in parte retributiva; la parte restitutoria compenserà a forfait le spese sostenute dal socio-lavoratore in trasferta; la parte retributiva compenserà anche il disagio per la trasferta.

#### **Articolo 17**

### **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

1. Gli aumenti periodici di anzianità sono definiti in apposita sezione della tabella retributiva. La maturazione avviene ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di cinque bienni. Decorre dal mese successivo alla maturazione. Le eventuali assenze non retribuite ne sospendono la maturazione.

#### **Articolo 18**

### **FERIE**

1. Ogni socio ha diritto ad un periodo annuale di ferie pari a quattro settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione. L'obbligo da parte della cooperativa di garantire il normale servizio ai clienti, nel corso di tutto l'anno, e di gestire le punte di lavoro che si verificano in alcuni periodi specifici, impongono una gestione delle ferie che risponda a due criteri principali:
  - ~ una loro distribuzione sull'intero anno solare
  - ~ di norma, la non concessione di ferie in prossimità di festività significative o di punte prevedibili di lavoro.
2. L'autorizzazione all'assenza dal lavoro, per ferie, deve essere richiesta al proprio capo reparto e/o responsabile il quale, se verificherà che non esistono impedimenti, redigerà su apposito modulo il permesso di godimento delle ferie.
3. Nell'eventualità di un rapporto di lavoro costituito durante l'anno in corso, il monte ore delle ferie verrà conteggiato in dodicesimi a partire dal mese di avviamento al lavoro, considerando per intero le frazioni di mese composte da un numero di giorni superiore a quindici. L'utilizzo delle ferie non è mai interrotto in caso di malattia. La maturazione delle ferie è conteggiata dal 1/1 al 31/12 di ciascun anno.
4. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso di dimissioni, salvo eventuali accordi in deroga fra la cooperativa e il socio cooperatore.
5. La retribuzione delle ferie è quella prevista dalla apposita sezione della tabella salariale. L'organo amministrativo può deliberare l'erogazione degli importi accantonati a tale titolo in una unica soluzione annua prescindendo dall'effettivo periodo di godimento delle ferie; può, altresì, deliberare l'erogazione mensile di tale importo.
5. La retribuzione del periodo di ferie costituisce parte integrante della tabella salariale. Qualora il socio lavoratore venga richiamato in servizio durante le ferie, per comprovate esigenze organizzative, la società gli corrisponderà sia per il rientro, sia per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta.



#### Articolo 19

### **FESTIVITA' GODUTE, NON GODUTE E SOPPRESSE**

1. Le festività sono quelle appresso indicate:

- ✓ 1 gennaio - Capodanno
- ✓ 6 gennaio - Epifania
- ✓ Lunedì di Pasqua
- ✓ 25 aprile - Ricorrenza della liberazione
- ✓ 1 maggio - Festa dei lavoratori
- ✓ 2 giugno - Festa della Repubblica
- ✓ 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- ✓ 1 novembre - Ognissanti
- ✓ 8 dicembre - Immacolata Concezione
- ✓ 25 dicembre - Natale
- ✓ 26 dicembre - S. Stefano

2. La retribuzione delle festività godute, non godute e soppresse (legge 05.03.1977, n. 54), costituisce parte integrante della tabella salariale.

3. In relazione alla peculiarità del servizio che garantisce nella maggior parte dei casi una copertura dei servizi ventiquattro ore al giorno per trecentosessantacinque giorni all'anno si stabilisce che coloro che lavorano nelle giornate festive sopra specificate percepiranno una retribuzione maggiorata come da tabella salariale.

#### Articolo 20

### **PERMESSI E CONGEDI**

1. Il socio lavoratore ha diritto a permessi, la cui retribuzione è specificata in tabella salariale, nei seguenti casi:

- ✓ quindici giorni di calendario per chi contrae matrimonio;
- ✓ tre giorni di calendario in caso di morte di: coniuge, genitore, fratelli e figli;
- ✓ ventiquattro ore in caso di donazione di sangue;
- ✓ un giorno in occasione della nascita di figli;
- ✓ viene riconosciuto il diritto all'assenza non retribuita per cure termali previa presentazione di relativa certificazione prima dell'assenza e con certificazione rilasciata dallo stabilimento di cure dopo l'assenza stessa;
- ✓ verranno riconosciuti permessi per incarichi pubblici nei limiti previsti dalla legge;
- ✓ i soci lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame hanno diritto ad usufruire di un permesso giornaliero non retribuito, per il solo giorno d'esame.

Il socio lavoratore dovrà adeguatamente documentare tali eventi.

2. Il socio lavoratore, per motivate necessità e con almeno 48 ore di preavviso, dovrà richiedere alla cooperativa l'autorizzazione a godere di permessi non retribuiti.

3. Il socio lavoratore, per motivate necessità, potrà richiedere alla cooperativa l'autorizzazione a godere di un periodo di aspettativa senza retribuzione. Tale periodo non è computabile a nessun effetto ed istituto contrattuale.

#### Articolo 21

### **ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO**

1. La malattia o l'infortunio/malattia professionale che comportano l'assenza del socio lavoratore devono essere immediatamente comunicati, anche telefonicamente, agli incaricati della cooperativa; tale certa ed immediata comunicazione è elemento essenziale per l'organizzazione del lavoro della cooperativa; il non adempimento di tale obbligo costituisce infrazione disciplinare.

2. In caso di infortunio il socio lavoratore deve far pervenire alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque non oltre le ventiquattro ore, il certificato medico attestante l'infortunio. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato tempestivamente e comunque entro il giorno antecedente alla scadenza del periodo coperto da certificazione. Il socio deve inoltre consegnare o far pervenire alla cooperativa, entro due giorni dal rilascio, il certificato medico di continuazione. In mancanza di tali comunicazioni l'assenza si considera ingiustificata.

3. In caso di malattia il socio lavoratore sarà tenuto, entro due giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata a/r, l'attestazione della malattia, rilasciata dal medico curante, alla cooperativa, salvo il caso in cui questa richieda all'INPS la trasmissione in via telematica della suddetta attestazione.

Fermo restando che la cooperativa potrà richiedere ai competenti Istituti previdenziali il controllo delle assenze per malattia si stabilisce quanto segue:

- ✓ Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 disponibile per le visite di controllo.
- ✓ Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore deve dare preventiva informazione alla cooperativa.
- ✓ Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporta per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico spettante – debitamente comunicato ai soli fini informativi – con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo domiciliare, e sino al termine della malattia.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporta inoltre le sanzioni disciplinari previste da questo regolamento e dallo statuto sociale.

## **Articolo 22**

### **COMPORTO**

1. Il rapporto sociale con il socio lavoratore cesserà decorsi centottanta giorni di calendario anche non consecutivi, in un unico anno solare, di assenza per malattia o per infortunio. Il calcolo avverrà a ritroso in ogni momento d'assenza anche a cavallo fra due anni.
2. L'organo amministrativo provvederà all'esclusione da socio secondo le modalità fissate dallo statuto. Con delibera motivata, in luogo dell'esclusione, l'organo amministrativo potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita.

## **Articolo 23**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO NEL CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO**

1. La cooperativa anticipa agli aventi diritto, ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 30/12/79 n. 633 convertito con modificazioni in legge del 29/12/80 n. 33, le indennità di malattia a carico dell'INPS.
2. La cooperativa anticipa agli aventi diritto le indennità di infortunio solo nel caso in cui abbia stipulato apposita convenzione con l'INAIL ai sensi dell'articolo 70 del D.P.R. 30/06/1965, n. 1124.
3. La Cooperativa integrerà le sole giornate corrisposte dagli Enti previdenziali ed assistenziali fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta con esclusione di eventuali indennità e/o superminimi.

## **Articolo 24**

### **CONGEDI PARENTALI**

1. La cooperativa riconosce agli aventi diritto i congedi, i riposi ed i permessi connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento.
2. La cooperativa anticipa agli aventi diritto le indennità a carico dell'INPS ai sensi del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 attinenti ai congedi, ai riposi, ai permessi e alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento.
3. La cooperativa concede i congedi previsti dalla legge 05/02/1992, n. 104 alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri di minori con handicap in situazione di gravità accertata, ai parenti e affini entro il terzo grado affidatari di un handicappato maggiorenne in situazione di gravità, al lavoratore handicappato. Anticipa, se spettanti, le indennità a carico dell'INPS.

## **Articolo 25**

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il socio lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato dalla tabella salariale.
2. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione. In caso di ritardo, dovuto a cause non imputabili al socio lavoratore, viene conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal sessantesimo giorno dalla cessazione del servizio.

#### Articolo 26

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO SOCIALE**

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni del socio può comportare la cessazione dal rapporto sociale se deliberata dall'organo amministrativo.
2. Le dimissioni dal rapporto di lavoro devono esser comunicate per iscritto alla cooperativa con almeno quindici giorni di calendario di preavviso, che decorreranno comunque dal primo e dal sedicesimo giorno del mese. In caso di inosservanza del predetto termine la cooperativa opererà una trattenuta pari a euro venticinque per ogni giornata di mancato preavviso: tali importi potranno essere ritenuti da ogni somma dovuta al socio lavoratore compreso il trattamento di fine rapporto. Il periodo di preavviso è interrotto in caso di malattia e infortunio.
3. La cessazione del rapporto sociale è dichiarata dall'organo amministrativo nel caso previsto dall'articolo 8, comma 5 del presente regolamento durante la prova.
4. L'esclusione del socio dalla cooperativa a norma di statuto comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore.

#### Articolo 27

### **INFRAZIONI DISCIPLINARI**

È considerata infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno ingiusto alla cooperativa o a terzi ed in particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) l'irreperibilità del socio, assente per malattia, presso il proprio domicilio;
- b) mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
- c) il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri soci oppure di terzi con i quali il socio sia in contatto per motivi di servizio;
- d) l'adempimento non preciso di una disposizione impartita dal responsabile anche momentaneo del servizio;
- e) mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro;
- f) l'insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni;
- g) la mancata, tardiva od incompleta compilazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;
- h) la mancanza di presenza vigile durante il servizio;
- i) l'abbandono senza autorizzazione del proprio posto di lavoro;
- j) lo scarso rendimento nell'esecuzione delle mansioni affidate
- k) accettare doni dai clienti, eccedenti i normali omaggi nelle ricorrenze d'uso;
- l) la distrazione anche solo temporanea di beni e/o materiali della cooperativa all'insaputa del responsabile e senza preventiva autorizzazione;
- m) il procurare, per disattenzione, guasti od eccessivo deterioramento ai mezzi, agli strumenti ed alle attrezzature di lavoro, sperperare il materiale in dotazione, salvo comunque l'addebito del danno procurato;
- n) la divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione dell'organo amministrativo, di notizie inerenti a persone o società che intrattengano rapporti di qualsivoglia natura con la cooperativa, o comunque con le quali il socio lavoratore sia venuto in contatto in occasione del proprio servizio;
- o) qualsiasi reato commesso ai danni della cooperativa o di persone con le quali il socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio;
- p) l'assenza ingiustificata;
- q) il deliberato rifiuto di adempiere una disposizione impartita dall'organo amministrativo o dai suoi delegati;
- r) l'inosservanza delle norme e/o delle procedure in materia di sicurezza del lavoro;
- s) il prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti, sostanze psicotrope o comunque atte a diminuire la capacità di attenzione e reazione efficace durante il servizio.
- t)

Inosservanza dell'articolo 6 del presente regolamento e inosservanza del mantenimento della più rigorosa riservatezza su notizie e dati riguardanti l'utenza che potranno venire a conoscenza nello svolgimento delle mansioni assegnate

## Articolo 28

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

Le sanzioni disciplinari ai soci lavoratori sono decise dall'organo amministrativo. Per le infrazioni alle norme del presente regolamento possono essere adottati a seconda della gravità dei fatti, i seguenti provvedimenti:

- ✓ ammonizione,
- ✓ multa di importo non superiore ad un cinquantesimo della retribuzione del mese in corso,
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni di calendario,
- ✓ esclusione dalla cooperativa, con facoltà per la stessa di richiedere il risarcimento di eventuali danni.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al socio lavoratore e senza aver concesso al medesimo un termine non inferiore ad otto giorni dal ricevimento della contestazione per presentare elementi a sua difesa. La contestazione degli addebiti deve essere fatta per iscritto.

Il socio lavoratore può comunque essere immediatamente allontanato dal lavoro quando si ritenga che la sua presenza possa creare danni alla cooperativa o ad utenti del servizio (ad esempio per stato di alterazione o comunque per palese incapacità temporanea alla guida).

L'eventuale adozione di provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore entro trenta giorni dalla scadenza del termine di otto giorni assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Nella valutazione della gravità delle infrazioni disciplinari si terrà conto dei danni organizzativi, di immagine e materiali che il comportamento del socio ha creato nonché della eventuale recidiva.

È ribadito il diritto dell'organo amministrativo di procedere immediatamente all'esclusione quando la gravità delle infrazioni sia tale da ledere la fiducia che la cooperativa ripone nel socio e nella diligenza di questi nello svolgimento delle proprie mansioni,

Ciò statuito, l'organo amministrativo, a solo tipo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ delibererà la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione nel caso di recidiva – più di una infrazione all'interno di ventiquattro mesi consecutivi – per i comportamenti di cui ai precedenti punti d), e), f), h), j) e k);
- ✓ delibererà l'esclusione da socio nel caso di recidiva – più di una infrazione all'interno di ventiquattro mesi consecutivi – per i comportamenti di cui ai precedenti punti o), p), q), r), s) e t).

### **Soci con rapporto di lavoro autonomo, professionale o di collaborazione coordinata continuativa**

## Articolo 29

### **AVVIO AL LAVORO**

1. L'avvio al lavoro verrà comunicata ai soci-collaboratori anche contestualmente alla comunicazione dell'ammissione alla cooperativa. Il socio vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Legge 03.04.2001, n. 142, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per la stipula del contratto di lavoro.
4. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni sul trattamento dei dati personali.

## Articolo 30

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI**

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

2. L'organo amministrativo delibera annualmente la tabella dei compensi e la rende pubblica alla base sociale. La tabella deve contenere tutte le indicazioni necessarie per la determinazione dei compensi spettanti a ciascun socio, in riferimento al suo apporto ed alle modalità concrete di svolgimento della sua prestazione.

#### **Articolo 31**

### **MALATTIA**

1. Vanno considerati periodi di malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, documentata da certificazione medica.
2. L'assenza deve essere comunicata alla cooperativa nel giorno stesso in cui si verifica, salvo i casi di giustificato impedimento.
3. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare il giorno stesso alla cooperativa il certificato medico attestante la malattia.
4. Ai fini del trattamento economico non verranno riconosciuti i primi 3 giorni. Potrà venire riconosciuta al lavoratore un'integrazione retributiva giornaliera, dal 4° giorno di prognosi, nella misura eventualmente indicata nella tabella retributiva sino al limite di 60 giorni di calendario per anno solare.
5. Per il computo del limite di cui sopra, verranno sommati tutti gli eventi di malattia.
6. Superato tale periodo, la cooperativa non darà più corso ad alcuna integrazione retributiva, nel rispetto delle previsioni dell'art 66 del D. Lgs. 10.09.2003, n. 276 e successive modifiche.

#### **Articolo 32**

### **INFORTUNI SUL LAVORO**

1. I soci, se 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.
2. Si considerano infortuni sul lavoro gli eventi che daranno corso all'indennizzo dall'INAIL.
3. La cooperativa avrà l'obbligo di assicurare i soci lavoratori secondo le disposizioni dettate dal D.P.R. 30.06.1965, n. 1124 e dal D.P.R. 27.04.1955, n. 547.
4. La Cooperativa è tenuta a denunciare all'INAIL ed all'autorità di P.S. gli infortuni da cui siano colpiti i propri lavoratori e che siano diagnosticati non guaribili entro tre giorni.
5. Ai fini del trattamento economico la cooperativa potrà anticipare al socio-collaboratore le quote di indennità a carico dell'INAIL.
6. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

#### **Articolo 33**

### **MATERNITA'**

1. Durante i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, la cooperativa potrà riconoscere un'integrazione retributiva, di quanto erogato al collaboratore dall'Inps, sino al raggiungimento di un trattamento mensile lordo pari alla media delle retribuzioni dei precedenti 12 mesi o del minor periodo esistente.
2. L'inizio dell'assenza sarà determinato da idonea certificazione medica.
3. Ove durante il periodo di cui al primo punto intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui al punto specifico del presente accordo quando risultino più favorevoli e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

#### **Articolo 34**

### **RECUPERO PSICO-FISICO**

1. Il socio lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo non retribuito pari a 4 settimane.
2. Il periodo di recupero psico-fisico deve normalmente essere goduto continuativamente o per periodi di almeno 7 giorni; periodi inferiori verranno concordati a richiesta del collaboratore.

#### **Articolo 35**

### **PERMESSI**

1. La cooperativa concederà i seguenti permessi retribuiti nella misura indicata nella tabella retributiva per giorno lavorativo:

- 3 giorni a causa di lutto familiare (genitore, coniuge, figli e fratelli)
- 1 giorno in occasione della nascita di figli
- 15 giorni di calendario per congedo matrimoniale

#### **Articolo 36**

### **FORMAZIONE**

1. Per garantire un adeguato standard professionale e di competenza si definisce per i collaboratori la possibilità di accedere alla formazione ed all'aggiornamento professionale attraverso percorsi specifici.

2. Si istituirà, annualmente, un tavolo di confronto, che individui idonei percorsi di formazione e aggiornamento professionale dei collaboratori, che imposti progetti comuni su cui richiedere l'accesso a specifici finanziamenti e che indichi le modalità di attuazione dei percorsi formativi.

#### **Articolo 37**

### **NORME SPECIFICHE ATTINENTI L'ESECUZIONE DEL LAVORO**

#### Corresponsione delle retribuzioni

1. I compensi ai soci di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 16 del mese successivo.

#### Assenze

1. I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

#### Norme sulla sicurezza sul lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività.

2. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

3. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

#### Durata della prestazione

1. I soci dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

#### Revoca e scioglimento del rapporto

1. 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. La cessazione del rapporto può esser causa di esclusione del socio.

## **Soci volontari**

#### **Articolo 38**

1. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

2. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dall'organo amministrativo in apposita sezione della tabella retributiva per la totalità dei soci.

## **Norme comuni**

### **Articolo 39**

#### **RISTORNI**

1. Le decisioni in materia di ristorno salariale sono assunte dall'assemblea dei soci.
2. L'assemblea potrà deliberare la ripartizione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui all'articolo 22 dello statuto sociale.
3. Il ristorno verrà assegnato a condizione che i soci risultino iscritti a pieno titolo (diritto di voto) nella compagine sociale alla data di delibera del ristorno.
4. La ripartizione potrà avvenire, conformemente alle disposizioni statutarie, mediante:
  - ✓ integrazioni dei compensi,
  - ✓ aumento gratuito del capitale sociale.

### **Articolo 40**

#### **ADDEBITI**

1. La cooperativa ha in ogni caso il diritto ad addebitare al socio tutte le somme che dovesse sopportare per conto del socio o per i danni causati dal lavoratore nello svolgimento delle proprie funzioni.

### **Articolo 41**

#### **DICHIARAZIONE DI STATO DI CRISI, PROGRAMMA DI MOBILITA', 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, come previsto dalla legge 03.04.2001 n. 142, 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;
- c) crisi economiche settoriali e locali;
- d) una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato mancato e/o ritardato introito di crediti maturati.

La situazione negativa o involutiva può essere determinata anche da eventi esterni alle politiche ed alla gestione aziendale, improvvisi ed imprevisi, che comportino effetti significativi sulla gestione.

In presenza delle condizioni di cui sopra l'assemblea, su proposta dell'organo amministrativo, potrà deliberare un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione e con la finalità di salvaguardare, per quanto possibile, i livelli occupazionali. È fatto divieto, per l'intera durata del piano, distribuire eventuali utili.

Il piano di crisi potrà prevedere un apporto economico da parte dei soci, anche tramite la riduzione temporanea delle retribuzioni e dei compensi e con prestazioni di lavoro gratuito predeterminate, e la disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le specifiche misure individuate 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.

In presenza di significative difficoltà sul piano occupazionale, e fermo restando che la cooperativa è impegnata a ricercare strumenti e soluzioni alternative in tutto o in parte alla mobilità dei soci lavoratori, l'assemblea è competente a definire il programma di mobilità, ai sensi dell'articolo 24, quarto comma, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

**Articolo 42**

**CONTROVERSIE**

1. Qualsiasi controversia dovesse insorgere tra i soci ovvero tra i soci e la società, loro eredi, consiglieri, liquidatori, inerente qualsivoglia argomento disciplinato dal presente regolamento sarà sottoposto alla valutazione di un arbitro secondo la disciplina prevista dall'articolo 38 dello statuto.

**Articolo 43**

**NORME TRANSITORIE**

Per i soci in forza alla data odierna verrà definito entro trenta giorni dalla entrata in vigore del regolamento specifico atto di conferma del rapporto di lavoro in essere.



<b>Regolamento Interno.....</b>	<b>1</b>
<b>Articolo 1 .....</b>	<b>1</b>
SCOPO .....	1
<b>Articolo 2 .....</b>	<b>1</b>
TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI .....	1
<b>Articolo 3 .....</b>	<b>1</b>
MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO.....	1
<b>Articolo 4 .....</b>	<b>2</b>
COMPORTAMENTO DEL SOCIO ED IMMAGINE DELLA COOPERATIVA .....	2
<b>Articolo 5 .....</b>	<b>2</b>
CURA DELL' ATTREZZATURA E DEGLI AUTOMEZZI.....	2
<b>Articolo 6 .....</b>	<b>2</b>
INFORMAZIONI AZIENDALI.....	2
<b>Articolo 7 .....</b>	<b>3</b>
UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE .....	3
<b>Articolo 8 .....</b>	<b>3</b>
DISTRIBUZIONE DEL LAVORO ORDINI DI SERVIZIO .....	3
<b>Soci con rapporto di lavoro subordinato .....</b>	<b>4</b>
<b>Articolo 9 .....</b>	<b>4</b>
AVVIO AL LAVORO .....	4
<b>Articolo 10 .....</b>	<b>5</b>
ULTERIORI INDICAZIONI ATTINENTI I CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO.....	5
<b>Articolo 11 .....</b>	<b>6</b>
ORARIO DI LAVORO .....	6
<b>Articolo 12 .....</b>	<b>7</b>
TRATTAMENTO ECONOMICO .....	7
<b>Articolo 13 .....</b>	<b>7</b>
INDENNITÀ .....	7
<b>Articolo 14 .....</b>	<b>7</b>
LAVORO STRAORDINARIO .....	7
<b>Articolo 15 .....</b>	<b>8</b>
LAVORO NOTTURNO.....	8
<b>Articolo 16 .....</b>	<b>8</b>
TRASFERTE.....	8
<b>Articolo 17 .....</b>	<b>8</b>
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' .....	8
<b>Articolo 18 .....</b>	<b>8</b>
FERIE .....	8
<b>Articolo 19 .....</b>	<b>9</b>
FESTIVITA' GODUTE, NON GODUTE E SOPPRESSE.....	9
<b>Articolo 20 .....</b>	<b>9</b>
PERMESSI E CONGEDI.....	9
<b>Articolo 21 .....</b>	<b>9</b>
ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO .....	9
<b>Articolo 22 .....</b>	<b>10</b>
COMPORTO .....	10
<b>Articolo 23 .....</b>	<b>10</b>
TRATTAMENTO ECONOMICO NEL CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO .....	10
<b>Articolo 24 .....</b>	<b>10</b>
CONGEDI PARENTALI .....	10
<b>Articolo 25 .....</b>	<b>10</b>
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	10
<b>Articolo 26 .....</b>	<b>11</b>
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO SOCIALE .....	11
<b>Articolo 27 .....</b>	<b>11</b>
INFRAZIONI DISCIPLINARI .....	11
<b>Articolo 28 .....</b>	<b>12</b>
SANZIONI DISCIPLINARI .....	12
<b>Soci con rapporto di lavoro autonomo, professionale o di collaborazione coordinata continuativa ..</b>	<b>12</b>
<b>Articolo 29 .....</b>	<b>12</b>
AVVIO AL LAVORO .....	12

<b>Articolo 30</b> .....	<b>12</b>
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI.....	12
<b>Articolo 31</b> .....	<b>13</b>
MALATTIA .....	13
<b>Articolo 32</b> .....	<b>13</b>
INFORTUNI SUL LAVORO.....	13
<b>Articolo 33</b> .....	<b>13</b>
MATERNITA' .....	13
<b>Articolo 34</b> .....	<b>13</b>
RECUPERO PSICO-FISICO .....	13
<b>Articolo 35</b> .....	<b>14</b>
PERMESSI .....	14
<b>Articolo 36</b> .....	<b>14</b>
FORMAZIONE .....	14
<b>Articolo 37</b> .....	<b>14</b>
NORME SPECIFICHE ATTINENTI L'ESECUZIONE DEL LAVORO .....	14
<b>Soci volontari</b> .....	<b>14</b>
<b>Articolo 38</b> .....	<b>14</b>
<b>Norme comuni</b> .....	<b>15</b>
<b>Articolo 39</b> .....	<b>15</b>
RISTORNI.....	15
<b>Articolo 40</b> .....	<b>15</b>
ADDEBITI .....	15
<b>Articolo 41</b> .....	<b>15</b>
DICHIARAZIONE DI STATO DI CRISI, PROGRAMMA DI MOBILITA', PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI .....	15
<b>Articolo 42</b> .....	<b>16</b>
CONTROVERSIE.....	16
<b>Articolo 43</b> .....	<b>16</b>
NORME TRANSITORIE.....	16