

REGOLAMENTO INTERNO DELTA Cooperativa sociale o.n.l.u.s.

Premessa

Il socio lavoratore, con l'adesione, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, con l'apporto delle proprie prestazioni lavorative secondo le tipologie previste dal presente regolamento, contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali : in virtù di tale duplice apporto, egli stabilisce con la cooperativa un rapporto in funzione del quale dispone collettivamente dei mezzi di produzione, della struttura di gestione di direzione e conduzione, concorre alla formazione degli organi societari, partecipa alla elaborazione dei programmi di sviluppo ed alle decisioni inerenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda, partecipa responsabilmente al rischio d'impresa ed al capitale sociale, ai risultati economici ed alla decisione sulla loro distribuzione, mette a disposizione della cooperativa le proprie capacità professionali, in rapporto allo stato di attività e di volume di lavoro della stessa e con modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento Sociale.

PARTE PRIMA : I SOCI ORDINARI

TITOLO I - SCOPI, VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1 – Nozione di regolamento

Il presente Regolamento, ai sensi dell'art. 6 della legge 3/4/2001 n° 142, ha lo scopo di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

ARTICOLO 2 – OBIETTIVO DELLA COOPERATIVA

Scopo primario della cooperativa è quello di assicurare occupazione stabile a tutti i soci, che, da parte loro, dovranno garantire una fattiva partecipazione alla vita sociale. Partecipazione che si estrinseca intervenendo attivamente alle assemblee ed alle riunioni indette dalla cooperativa e portando il proprio contributo alle decisioni che determinano lo sviluppo dei servizi.

ARTICOLO 3 – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il Regolamento Interno, così come lo Statuto, rappresenta l'organizzazione e la regola della vita sociale ed è lo strumento indispensabile per la realizzazione degli scopi sociali. E' quindi un preciso dovere di ogni socio accertarsi dei suoi obblighi con una conoscenza precisa della normativa del presente regolamento Interno che deve essere scrupolosamente rispettato da tutti i soci.

Le norme del presente Regolamento devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlative ed inscindibili tra loro e non sono commutabili e sostituibili con norme di altri regolamenti.

Questo regolamento costituisce l'unico in vigore per tutti i soci della cooperativa.

ARTICOLO 4 – RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI

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

- **SUBORDINATO**
- **AUTONOMO**
- **COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE**

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purchè compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, l'organizzazione aziendale e produttiva, tenendo conto del profilo professionale del socio.

Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro dipende dagli elementi di cui al precedente comma. Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta.

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

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato a tempo indeterminato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti a condizione della preventiva autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa.

TITOLO II – AMMISSIONE E TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 5 – AMMISSIONE A SOCIO

L'aspirante socio dovrà presentare domanda scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione con tutti i dati anagrafici, specificando altresì il tipo di rapporto che intende instaurare con la cooperativa e produrre i documenti richiesti, anche in funzione alla mansione attribuita. Deve altresì indicare le quote sociali che si impegna a sottoscrivere e deve indicare inoltre, l'impegno a sottoscrivere la tassa di ammissione deliberata dal C. di A.

All'atto dell'ammissione la cooperativa comunicherà al socio quanto segue:

- tipologia del rapporto di lavoro;
- data di decorrenza dell'ammissione a socio;
- la mansione attribuita;
- il trattamento economico;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

ARTICOLO 6 – PERIODO DI LIBERA RECIDIBILITA'

L'ammissione in servizio dei soci lavoratori, all'esito della stipulazione di uno dei rapporti di lavoro consentiti e previsti con il presente regolamento, avviene con un periodo di libera recidibilità, per cui nei 60 giorni successivi all'ammissione in cooperativa ciascuna delle parti può recedere da rapporto associato pur in difetto dei requisiti che legittimano la risoluzione dal rapporto stesso a norma di legge e/o statuto.

Durante il periodo di libera recidibilità sussistono tra le parti i diritti e gli obblighi di legge e/o del presente regolamento, cioè il socio ammesso è titolare degli stessi diritti e su di esso gravano i medesimi obblighi previsti a norma di statuto per gli stessi altri soci.

Trascorso il periodo di cui sopra, senza che si sia proceduto alla formale comunicazione di volersi avvalere della facoltà di recesso, il rapporto di lavoro del socio si intenderà definitivamente confermato.

TITOLO III – ORGANIZZAZIONE GENERALE DEL LAVORO

ARTICOLO 7 – STRUTTURA DELLA COOPERATIVA, ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE DEL LAVORO.

Il consiglio di Amministrazione è l'organo direttivo della Cooperativa.

Il Consiglio di amministrazione, allo scopo di coordinare l'attività della Cooperativa si avvale di una struttura aziendale così suddivisa:

- Servizio Amministrativo, finanziario e tecnico
Spetta a tale area la gestione di carattere amministrativo della cooperativa, i rapporti con le banche, i rapporti con gli Enti pubblici, i fornitori, la tenuta della contabilità, la formulazione di offerte, la formulazione di progetti, ecc.
- Servizio organizzativo e gestionale
Spetta a tale area tradurre in pratica le disposizioni del Consiglio di Amministrazione e della Direzione, rispondere al C.di A. sui risultati nell'applicazione dei capitolati, avanzare proposte o suggerimenti in merito alle necessità per rendere il servizio più razionale ed efficiente, organizzare con la massima solerzia e puntualità l'effettuazione dei servizi e controllare che le direttive del C.di A. siano rispettate, riferire sull'andamento delle attività, segnalare le infrazioni alle norme del presente Regolamento Interno, le richieste di permessi, gli spostamenti di turni di lavoro o di riposo, addestrare, assistere i soci lavoratori, adoperarsi per dare soluzioni agli eventuali piccoli problemi che di volta in volta si presentino nella fase di realizzazione dei servizi, ecc.
- Servizio attuativo ed operativo delle attività stesse

Spetta a tale area svolgere i compiti e le attività impartite dal Consiglio di Amministrazione o dall'organo organizzativo/gestionale.

ARTICOLO 8 – DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

La cooperativa, tramite la sua organizzazione, provvede all'acquisizione del lavoro e alla relativa assegnazione ad ogni socio in base:

- alle mansioni assegnate
- alla professionalità posseduta
- all'esperienza acquisita

La cooperativa, compatibilmente con le esigenze di servizio, favorirà il massimo di lavoro possibile per ciascun socio, privilegiando l'impegno dei soci le cui capacità siano rispondenti alle richieste della clientela e del lavoro.

Se per riduzione o mancanza di lavoro i soci non possono esercitare le loro attività o possono esercitarla soltanto a orario ridotto, nessun onere sarà a carico della cooperativa.

Qualora non fosse possibile assicurare al socio il lavoro, secondo la tipologia concordata, e il socio non fosse disponibile ad instaurare un tipo di rapporto di lavoro diverso, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio o svolgere attività per altri datori di lavoro, senza autorizzazione scritta da parte della cooperativa.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di rapporto scelto.

ARTICOLO 9 – MOBILITA'

La cooperativa può destinare il socio lavoratore, anche temporaneamente, ad un servizio e/o presso un'unità locale, diversi da quelli a cui è stato assegnato inizialmente, senza che questi possa rifiutarsi né vantare diritto ad alcuna indennità e/o maggiorazione retributiva salvi i diritti di trasferta convenzionalmente previsti dal presente regolamento.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 10 – CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO; TIPOLOGIE.

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

Il rapporto di lavoro potrà essere:

- a tempo indeterminato o a tempo determinato
- a tempo pieno o a tempo parziale.

I rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale sono consentiti nei casi previsti dalla legge; devono comunque stipularsi in forma scritta.

Il socio che intrattenga un contratto a tempo determinato o a tempo parziale ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato o a tempo pieno sussistendone le condizioni.

ARTICOLO 11 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte. I profili professionali e i livelli sono stabiliti dal C.C.N.L. di settore individuato da specifica delibera del Consiglio di Amministrazione in relazione alla tipologia di appalto o servizio acquisito.

ARTICOLO 12 – ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore settimanali

Qualora tipo e/o esigenze funzionali dei servizi lo richiedano, potranno essere istituiti regimi d'orario inferiori (lavoro a tempo parziale), secondo le normative vigenti.

L'orario di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso al Socio una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, il Socio ha diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana.

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui al comma 1 nella misura massima di 8 ore settimanali con recupero nei successivi 12 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dal CCNL di cui all'art. 11.

ARTICOLO 13 – STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario di lavoro stabilito dall'art.12 .

Il socio lavoratore non può, senza giustificato motivo, rifiutare la prestazione di lavoro straordinario, quando essa sia richiesta per esigenze organizzative o produttive dalla cooperativa.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 160 ore annue per socio lavoratore.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni previste dal CCNL di cui all'art. 11.

ARTICOLO 14 – PART-TIME

La cooperativa può stipulare contratti di lavoro a tempo parziale con la funzione di :

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

Il contratto di lavoro part-time può essere stipulato nelle forme di part-time orizzontale, verticale o ciclico.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere redatto in forma scritta in triplice copia, di cui una sarà tenuta agli atti dalla cooperativa medesima, una sarà consegnata al socio ed una sarà inviata al competente Ispettorato provinciale del Lavoro, competente per territorio, entro 30 giorni dalla stipula. Il contratto part-time dovrà contenere:

- la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento alla settimana;
- il o i servizi dove dovrà essere svolta la prestazione;
- la mansione assegnata;
- l'eventuale consenso all'apposizione di clausole di elasticità, così come previsto dall'art. 3 del Dlgs 61/2000.
- La retribuzione complessiva oraria.

Nell'ambito del contratto a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare con un tetto massimo del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate nei 6 mesi successivi .

ARTICOLO 15 – FERIE ANNUALI E PERMESSI RETRIBUITI.

Così come previsto dal CCNL tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana di 6 giorni.

La collocazione del periodo di godimento delle ferie da parte di ciascun socio nell'arco dell'anno è stabilita dal consiglio di amministrazione, su proposta del coordinatore, tenuto conto delle esigenze di funzionamento della cooperativa (che hanno comunque valore prioritario) e delle esigenze personali eventualmente segnalate dai singoli interessati.

Le ferie maturate nell'anno dovranno comunque essere fruito entro il 30 di giugno dell'anno successivo.

In aggiunta alle ferie annuali di cui al primo comma ciascun socio ha diritto in sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/77 (S.Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS.Pietro e Paolo) a n° 4 giorni annui di permesso retribuito da fruirsi entro l'anno solare.

Nel caso di lavoratori non a tempo pieno le ferie e i permessi vengono conteggiati sulla base della media calcolata sulle ore lavorabili dell'anno solare in corso.

In caso di cessazione del rapporto societario, spetta al Socio la liquidazione di quanto accantonato, e non ancora goduto, a tale titolo.

ARTICOLO 16 – FESTIVITA'

Le festività sono quelle previste dal richiamato CCNL con l'aggiunta del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica successiva.

Al socio in occasione della festività ricorre la normale retribuzione di fatto giornaliera (1/26) o il corrispettivo di 6 ore.

Nel caso di lavoratori non a tempo pieno le festività vengono determinate sulla base della media calcolata sulle ore lavorabili dell'anno solare in corso.

ARTICOLO 17 – MENSILITA' AGGIUNTIVE

Entro il mese di dicembre di ogni anno la cooperativa corrisponderà a tutti i soci lavoratori un importo pari ad una mensilità della retribuzione (gratifica natalizia).

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti frazioni di mensilità proporzionate al periodo di lavoro prestato in cooperativa.

ARTICOLO 18 – INFERMITA'

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della

presenza al lavoro. Inoltre il socio deve inviare all'azienda stessa entro il giorno successivo all'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria rilasciata dal medico di base attestante l'incapacità lavorativa. Il tardato inoltrare di dette comunicazioni, fatto salvo l'accertato impedimento, costituisce assenza ingiustificata con conseguente perdita della retribuzione e infrazione disciplinare. La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. Il trattamento economico durante il periodo di malattia è determinato dal CCNL di cui all'art. 11.

ARTICOLO 19 – ALTRI CASI DI SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Nei casi di infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, chiamata a funzioni pubbliche elettive e cariche direttive nell'ambito di Associazioni Sindacali di cui all'art. 9 L. 20/5/70 n° 300, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano la materia in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato.

ARTICOLO 20 – TRATTAMENTO ECONOMICO E CORRESPONSIONE DEI COMPENSI

Tenuto conto delle osservazioni contenute nella premessa e di quanto affermato nello statuto sociale, il compenso del socio lavoratore, pur non costituendo propriamente stipendio o salario ma corrispettivo per il conferimento delle proprie prestazioni di lavoro e quindi distribuzione dei residui attivi annuali dell'esercizio, ai sensi e per gli effetti della normativa previdenziale ed assicurativa di cui al CCNL delle cooperative sociali, verrà liquidato con periodicità mensile e con elaborazione di cedolino-paga.

Il compenso ai sensi dell'art. 3 della legge 142/2001 sarà pari a quello previsto dal CCNL delle Cooperative sociali e verrà corrisposto, di norma, entro il 20 del mese successivo a quello a cui si riferisce, purchè lo permetta la liquidità aziendale.

Nel caso di carenza di liquidità dovuta a ritardi o dilazioni di pagamento da parte dei clienti, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare di corrispondere al socio solo un acconto. Il saldo sarà corrisposto appena possibile.

ARTICOLO 21 – RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

Ai lavoratori comandati in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, le spese sostenute per trasporto vitto e alloggio a piè di lista. I rimborsi chilometrici vengono fissati in misura pari a 1/5 del prezzo della benzina verde.

ARTICOLO 22 – RINVIO A CCNL DI CATEGORIA

Per quanto attiene gli istituti non disciplinati dal presente regolamento, o da esso disciplinate solo parzialmente, viene fatto espresso rinvio al CCNL individuato da specifica delibera del C.d.A. (art. 11) , alle leggi in materia di diritto societario ed alle specifiche leggi in materia di socio lavoratore di società cooperative, con particolare riguardo alla l. 142/2001 e suoi allegati.

TITOLO V - SALUTE E SICUREZZA DEI SOCI NEL POSTO DI LAVORO

ARTICOLO 23 – NORME IN MATERIA DI SICUREZZA

Il lavoratore come da Art. 5, comma 2 del DL 626/94 deve:

- a) Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione individuale e collettiva;
- b) Utilizzare correttamente i macchinari, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- d) Segnalare immediatamente al datore di lavoro, dirigente o preposto ogni deficienza dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza e che possono compromettere la sicurezza propria o di altrui lavoratori.

Il lavoratore come da articolo 39 DEVE:

- a) Sottoporsi ai programmi di informazione, formazione e addestramento organizzati dalla cooperativa;
- b) Utilizzare le attrezzature di lavoro conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti.

Il socio DEVE inoltre:

- a) Aver cura delle attrezzature di lavoro messe a sua disposizione, non apportare modifiche di propria iniziativa;
- b) Segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da esso rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a sua disposizione.

Il lavoratore come da articolo 44 DEVE:

- a) Sottoporsi al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'art. 43, commi 4, lettera g) e 5;
- b) Utilizzare i dpi messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato;
- c) Aver cura dei dpi messi a sua disposizione;
- d) Non apportare modifiche di propria iniziativa;
- e) Al termine dell'utilizzo seguire le procedure aziendali in materia di riconsegna di dpi;
- f) Segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da esso rilevato nei dpi messi a sua disposizione.

Il lavoratore come da art. 84, comma 1, DEVE:

- a) Segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.
Se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2,3, o 4 il lavoratore deve abbandonare immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione.

Al lavoratore come da art. 65, comma 2 E' VIETATO:

assumere bevande e cibi e fumare nelle zone di lavoro di cui all'art.64, lett. B)

Al lavoratore come da art. 80, comma 2 E' VIETATO:

assumere cibi o bevande e fumare nelle aree di lavoro in cui c'e' il rischio di esposizione.

TITOLO VI – NORME E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 24 - NORME DISCIPLINARI

Tutti i soci della Cooperativa sono tenuti, nell'espletamento dell'attività lavorativa, ad operare con coscienza e diligenza, rispettando le disposizioni impartite dai responsabili e, in particolare, dal Consiglio di Amministrazione.

I Soci si atterranno ad un contegno corretto, serio e leale, sia verso gli altri Soci, sia verso Clienti, Committenti ed in generale verso i Terzi che abbiano rapporti con la Cooperativa.

In particolare è dovere di ogni Socio:

- impegnare la massima diligenza nell'espletamento del proprio lavoro;

- porre in essere ogni accorgimento e precauzione nell'impiego dei mezzi, strumenti, dotazioni, prodotti chimici messi a disposizione dalla Cooperativa al fine di evitare infortuni sul lavoro e danni di sorta;
- non divulgare notizie riservate attinenti la Cooperativa;
- rispettare l'orario di lavoro;
- collaborare con tutti i soci e contribuire ad eliminare eventuali disfunzioni di ogni genere, nonché contribuire ad instaurare un sereno e costruttivo ambiente di lavoro, sia sotto il profilo umano che professionale;
- promuovere la giusta partecipazione alla vita sociale, in primo luogo partecipando all'Assemblea dei Soci.

ART. 25 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

In relazione alla gravità della mancanza ed alla eventuale recidiva in cui dovesse ricorrere il Socio Lavoratore potrà essere comminata da parte del C.d.A. una delle seguenti sanzioni:

- Biasimo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa;
- Sospensione dal lavoro;
- Esclusione dalla società.

Non potrà essere adottato nessun provvedimento disciplinare nei confronti del Socio Lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

I provvedimenti più gravi dell'ammonizione scritta non potranno essere adottati prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione del fatto.

Naturalmente il biasimo verbale e l'ammonizione scritta saranno adottati nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione e l'esclusione nei casi di reiterazione di mancanze già punite con la multa nel corso dei dodici mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esplicativa e non esaustiva, incorre nei provvedimenti della ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- che non esegua il lavoro secondo le disposizioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- che si presti a diverbio litigioso con chicchessia;
- che per colpa, anche lieve, arrechi danno alla Cooperativa, o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene e alla disciplina;
- che abusi del servizio telefonico, utilizzandolo per fini personali.

In via esemplificativa, e non esaustiva incorre nel provvedimento dell'esclusione dalla società il socio che commetta le seguenti gravi mancanze:

- rissa in cui si trascenda alle vie di fatto nell'ambiente di lavoro;
- assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;
- gravi offese verso i compagni di lavoro;
- furto o appropriazione indebita;
- danneggiamento volontario di materiali o attrezzature della Cooperativa;
- esercizio di attività concorrenti .

TITOLO VII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 26 – CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il venire meno della qualità di socio comporta anche la risoluzione del rapporto di lavoro e la cessazione delle prestazioni di lavoro a favore della Cooperativa.

Costituiscono mancanze gravi tali da provocare la cessazione del rapporto sociale i comportamenti lesivi per la Cooperativa, come previsto nel presente regolamento, nello Statuto, dal vigente CCNL delle Cooperative Sociali e dalla legge.

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- per l'espulsione del socio lavoratore;
- per dimissioni del socio lavoratore;
- per morte del socio lavoratore;
- per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti d'età .

ARTICOLO 27 – PREAVVISO PER LO SCIoglimento UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il preavviso di scioglimento unilaterale del rapporto di lavoro, per il socio lavoratore che abbia superato il periodo di cui all'art. 6 del presente regolamento, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nei termini stabiliti in 45 giorni.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, salvo il caso di espulsione per giusta causa e quello in cui la cooperativa veda risolti senza sua colpa improvvisamente gli appalti assegnatagli, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altro un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

ARTICOLO 28 – STATO DI CRISI

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

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

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

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e per quelli definiti a livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 80% del trattamento globalmente previsto dal vigente CCNL.

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

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto inferiore o ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

TITOLO VIII – RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 29 – NORMATIVE DI LEGGI VIGENTI PER I RAPPORTI DIVERSI DA QUELLO SUBORDINATO

Ai sensi dell'articolo 6 lettera c, della legge 142/2001, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. Del Codice Civile e nell'articolo 409, n° 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

ARTICOLO 30 – SOGGETTI INTERESSATI E CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE

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

Sono soggetti interessati a questo rapporto principalmente:

- coloro che svolgono autonomamente (con partita IVA ed eventualmente con l'ausilio di dipendenti) l'attività di: educatore professionale, infermiere professionale, medico e medico specializzato, psicologo, fisioterapista, terapeuta della riabilitazione, assistente sociale, ed in generale tutte le professioni iscritte in albi o ordini ;
- coloro che svolgono in forma coordinata e continuativa, ma senza vincolo di subordinazione alcuno, l'attività di assistente domiciliare qualificato (adest), educatore senza qualifica, assistente all'infanzia (pre-post scuola, doposcuola, ecc.), animatore, istruttore sportivo, coordinatore, massaggiatore, cuoco o dietologo, ecc.

ARTICOLO 31 – LAVORATORI AUTONOMI

I soci previsti dal terzo comma dell'articolo 34, comunemente denominati padroncini, sono tenuti a presentare, pena la non ammissibilità a soci, i seguenti documenti:

- copia del certificato di attribuzione del numero di partita IVA;
- copia di iscrizione presso il registro delle imprese CCIAA;

ARTICOLO 32 - COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

I soci che, di comune accordo con la cooperativa e sussistendone le condizioni di legge, optano tramite la domanda di ammissione a socio per una collaborazione coordinata e continuativa, tale rapporto si sostanzia e regola in base all'art. 17, lettera c-bis del D.P.R. 22.12.86 n ° 917. All'atto della erogazione del compenso verrà operata la ritenuta fiscale sul compenso medesimo come da disposizioni di legge (attualmente assimilato al lavoro dipendente). Il compenso costituente il corrispettivo delle prestazioni rese resta escluso dall'applicazione dell'imposta sul valore aggiunto inquadrandosi il rapporto nella previsione di cui all'art. 5, lettera a), D.P.R. 26.12.72 n° 633

ARTICOLO 33 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei soci oggetto del presente titolo sarà rapportato alla quantità e alla qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalla disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dalle tariffe prefettizie, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

ARTICOLO 34 – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con l'assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 35 – OBBLIGHI DEL SOCIO

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

Il socio che, senza valido motivo o giustificazione, non porta a termine l'incarico ricevuto o lo esegue senza la necessaria professionalità o perizia od ancora si ritira senza darne preventiva comunicazione perde il diritto al compenso e, quando il comportamento posto in essere abbia arrecato danni materiali o di immagine alla cooperativa o quando abbia fatto interrompere la possibilità di lucro è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Al socio collaboratore che venga accertata l'oggettiva NON idoneità allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione del Cliente, può essere revocato dall'incarico assegnato.

TITOLO IX – CONTROVERSIE

ARTICOLO 36 – CONTROVERSIE

Le controversie individuali o plurime che dovessero sorgere nella interpretazione dello Statuto e del Regolamento Interno saranno sottoposte al giudizio di un collegio arbitrale rituale formato da un rappresentante della cooperativa, da un rappresentante del o dei soci e da un membro esterno alla cooperativa, nominato di comune accordo dai due membri designati dalle parti, ovvero, in mancanza di accordo dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o dal Presidente del tribunale del luogo dove la cooperativa ha sede legale.

Quanto deciso dal Collegio Arbitrale è vincolante per le parti. Gli arbitri giudicheranno quali mandatari delle parti secondo diritto e adotteranno le procedure degli articoli 810 e seguenti CPC.

PARTE SECONDA : I SOCI VOLONTARI

TITOLO X – DISCIPLINA DEL VOLONTARIATO

ARTICOLO 37 – Ruolo del volontariato

Riconoscendo il ruolo propulsivo del volontariato nella nascita di numerose realtà e iniziative, la cooperativa incoraggia e stimola lo sviluppo del volontariato come partecipazione dei cittadini alla creazione di una nuova cultura legata più alla solidarietà, all'attaccamento al territorio e ai suoi problemi che alla competizione e al desiderio di far soldi.

Con questi intenti la cooperativa è attenta e disponibile per far sì che anche all'interno della propria realtà possa trovare spazio il volontariato, non come soluzione di personale e quindi abbassamento dei costi, ma come affiancamento nella attività, stimolo a migliorare, controllo che la cooperativa persegua effettivamente gli scopi per cui è sorta.

ARTICOLO 38 - Domanda di ammissione a socio volontario

Chi desidera essere ammesso a socio volontario della cooperativa deve prima prendere visione dello statuto, del presente Regolamento Interno e iniziare a conoscere la cooperativa e le sue attività. Dopo aver valutato il tipo di apporto che egli potrebbe dare, la persona deve presentare domanda scritta al consiglio di

amministrazione contenente, oltre a quanto richiesto dallo Statuto, anche i tempi, le modalità e il settore prevalente in cui intende operare.

Sarà compito del CdA sentire il responsabile di tale settore, per far sì che anche l'attività del nuovo socio si inserisca nei programmi di lavoro del settore stesso.

Il C.d.A. comunicherà per iscritto l'esito della sua delibera.

Il socio volontario è tenuto a comunicare ai responsabili della cooperativa ogni variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione.

ARTICOLO 39 - Quota sociale

L'iscrizione nell'apposita sezione del libro sociale avverrà dopo il versamento della quota sociale di Euro 25 da effettuarsi entro 15 giorni dalla comunicazione della delibera del consiglio di amministrazione.

ARTICOLO 40 - Chi è il socio volontario

Il socio volontario è una persona fisica che, non avendo interessi contrastanti con quelli della cooperativa e condividendone le finalità, intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle sue attività sociali e presentando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro anche indiretto.

ARTICOLO 41 – Modalità di attuazione dell'attività

Ciascun socio volontario opera prevalentemente in un settore e con la sua attività concorre al suo buon funzionamento.

Per attuare ciò deve collaborare in modo attivo per realizzare, entro i limiti dei compiti assegnatigli, le finalità della cooperativa. Egli confermerà già dall'inizio al responsabile di settore i giorni e le ore della sua disponibilità e vi si atterrà, salvo imprevisti.

Al socio volontario non si applicano le clausole dei contratti collettivi di lavoro, né le norme di legge in materia di lavoro subordinato e autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione. In altri termini, con lui non si instaura alcun rapporto di lavoro e manca, pertanto, il fatto della percezione di qualsiasi forma di retribuzione, remunerazione o corrispettivo per le prestazioni rese alla cooperativa.

ARTICOLO 42 – Rimborso spese

I soci volontari prestano la loro attività gratuitamente e pertanto non hanno diritto ad alcuna retribuzione per l'attività esplicata sotto qualsiasi forma anche indiretta. (vedi art. 41)

Ad essi è però riconosciuto il diritto al rimborso spese, effettivamente sostenute e documentate, per l'acquisto di beni e servizi inerenti all'attività della cooperativa, effettuate dal socio volontario per conto della cooperativa stessa.

E' evidente che i meccanismi dei rimborsi spese non possono mascherare una retribuzione o un corrispettivo – sia pure in misura forfettaria – per il servizio reso dal socio volontario.

ARTICOLO 43 – Assicurazione

L'attività di socio volontario è presupposto per l'instaurarsi di un rapporto assicurativo da parte della cooperativa e per beneficiare delle prestazioni assicurative nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali.

In caso di infortunio sul lavoro il socio volontario dovrà darne tempestiva comunicazione all'Ufficio amministrativo della cooperativa.

ARTICOLO 44 - Assenze

L'impossibilità del socio volontario di tenere fede agli impegni assunti, per malattia, ferie o altro, deve essere comunicata al responsabile del servizio in modo che questi abbia la possibilità di organizzare l'attività senza fare affidamento anche sulla sua presenza.

ARTICOLO 45 – Disciplina sul lavoro

Il socio volontario deve essere di esempio per tutti gli altri soci per quanto concerne la correttezza delle sue relazioni e le modalità di esecuzione del lavoro, che svolgerà sempre con serietà ed impegno.

ARTICOLO 46 – Provvedimenti disciplinari

Il socio volontario che non osservi il presente regolamento o abbia un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa incorre nei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale
- esclusione

Il primo può essere effettuato dal responsabile del servizio quando dovesse riscontrare mancanze nell'esecuzione dei compiti affidati e nel contegno verso gli altri.

L'esclusione può essere adottata solo nei casi di inadempienze gravi e solo dopo aver contestato l'addebito al socio volontario ed averlo ascoltato a sua difesa.

Nel caso in cui il socio volontario ritenga di ricorrere al collegio dei probiviri, il provvedimento verrà applicato in via provvisoria, sino alla loro decisione finale.

ARTICOLO 47 – Dimissioni

Il socio volontario che per sopraggiunte difficoltà non possa più garantire alla cooperativa il minimo di presenza richiesto o altro, presenterà al C.di A. richiesta scritta di dimissioni motivandole. Egli è tenuto a restituire tutto ciò che la cooperativa gli ha messo a disposizione per lo svolgimento dei suoi compiti.