



**REGOLAMENTO DELLA
COOPERATIVA SOCIALE
L'INNESTO
A R.L. – ONLUS**

**AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE
3 APRILE 2001, N. 142**

**Approvato con delibera
di Assemblea in seduta ordinaria in data 20/12/2003**

Depositato all' Ufficio provinciale del lavoro il 21/12/04 Racc.A.R. N. 12165565625-0 Ufficio PT Gaverina Terme del 18/12/2004



ARTICOLO 1

Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 7 dello statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, 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 rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

ARTICOLO 2

Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, e dell'articolo 7 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo, ivi compresa la collaborazione coordinata non occasionale.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro prevista dall'Ordinamento, purché 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, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

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

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

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



ARTICOLO 3

Organizzazione aziendale

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo - finanziario - tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività compreso l'accompagnamento nella gestione dei progetti di inserimento lavorativo.

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

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

- ❖ **AGRICOLA:**
 - ALLEVAMENTO ANIMALI
 - CONDUZIONE DI PRATI E BOSCHI
 - MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO E PRIVATO
 - RECUPERO AMBIENTALE
 - AGRITURISMO
- ❖ **CULTURALE:**
 - DI RICERCA STORICA LOCALE
 - DIDATTICA AMBIENTALE E NATURALISTICA
 - PRODUZIONE E DIVULGAZIONE MATERIALE CULTURALE
- ❖ **TURISTICA:**
 - RISTORAZIONE,
 - ATTIVITA' RICREATIVA E DI ANIMAZIONE
 - MANEGGIO
 - NOLO ATTREZZATURE SPORTIVE E GIOCHI
- ❖ **SOCIALE**
 - INSERIMENTO LAVORATIVO
 - ATTIVITA' EDUCATIVE E DI ACCOMPAGNAMENTO

ARTICOLO 4

Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro subordinato



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

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

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

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi di riferimento e dalle norme statutarie. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

ASSUNZIONE

Al lavoratore ammesso in qualità di socio, quando si presenti l'opportunità di lavoro derivante da nuovi lavori acquisiti dalla cooperativa anche per periodi definiti, sarà richiesta la disponibilità ad essere assunto dalla cooperativa. Qualora la risposta sia positiva la cooperativa procederà all'assunzione secondo le seguenti modalità:

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale saranno specificati:

- 1) la data di assunzione e di inizio della prestazione lavorativa;
- 2) il livello cui il lavoratore viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di verifica professionale-prova.

All'atto dell'assunzione il socio lavoratore deve presentare:

- ❖ libretto di lavoro;
- ❖ libretto sanitario, ove richiesto, a norma di Legge;
- ❖ certificato di sana e robusta costituzione, ove necessario;
- ❖ titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- ❖ fotocopia codice fiscale;
- ❖ fotocopia documento di riconoscimento valido;
- ❖ stato di famiglia;
- ❖ certificato di residenza;
- ❖ eventuali ulteriori documenti a discrezione del Consiglio di Amministrazione.



PERIODO DI VERIFICA DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI-PROVA

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 per i lavoratori con mansioni di Quadro o Dirigenziali;
- mesi 3 per i lavoratori con mansioni impiegatizie;
- mesi 1 per i lavoratori con mansioni di operaio.

Tale periodo di verifica-prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di verifica -prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Alla scadenza del periodo di verifica-prova la cooperativa comunicherà al socio lavoratore la conferma in servizio, oppure l'eventuale interruzione del rapporto. In caso di conferma tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

ASSUNZIONE A TERMINE

Allo scopo di realizzare la missione sociale offrendo opportunità di lavoro ai soci e realizzando obiettivi di sviluppo e di occupazione del mercato la cooperativa potrà acquisire lavori per periodi determinati e di carattere occasionale.

Per lo svolgimento di tali attività la cooperativa potrà proporre ai soci contratti a tempo determinato, indicando nella lettera di assunzione la durata prevista del contratto, le possibili proroghe dello stesso.

A solo titolo esplicativo si individuano le seguenti ulteriori ipotesi:

- espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono maestranze diverse, per specializzazione, a quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un'opera o di un servizio non predeterminato nel tempo, avente carattere straordinario od occasionale;
- sostituzione di lavoratori in aspettativa o congedo con diritto alla conservazione del posto;
- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- imprevista intensificazione di attività anche derivante dall'acquisizione di nuovi lavori o anche indotta dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le normali risorse;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali.

I soci che hanno svolto attività lavorativa a tempo determinato saranno privilegiati, a parità di caratteristiche

ARTICOLO 5

CCNL applicabile e trattamento economico



Salve le disposizioni di legge in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e non potrà essere inferiore a quanto previsto dai CCNL di:

- ❖ AGRICOLTURA
- ❖ INDUSTRIA EDILE NAZIONALE
- ❖ TURISMO PUBBLICI ESERCIZI
- ❖ COOPERATIVE SOCIALI

con riferimento almeno agli istituti contrattuali quali la retribuzione di livello (minimo tabellare, contingenza, E.D.R. di € 10.33), il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, in relazione agli orari di lavoro previsti dallo stesso CCNL. Le relative tabelle saranno in visione presso la sede della cooperativa.

Ai fini di un'adeguata proporzionalità del trattamento economico alla quantità e qualità del lavoro prestato, il CdA può deliberare l'erogazione di retribuzione integrativa, attribuita in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione integrativa o di secondo livello applicabile ai lavoratori dipendenti della cooperativa stessa secondo le modalità stabilite in accordi stipulati da legacoop ai sensi dell'art. 2 della legge n. 142/2001.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30 % dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- a) integrazione delle retribuzioni
- b) aumento gratuito del capitale sociale
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

ARTICOLO 6

CCNL applicabile e condizioni di lavoro

Salvi i diritti stabiliti da disposizioni di legge in materia di trattamento normativo del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della disciplina delle condizioni di lavoro dei soci lavoratori si applicano le disposizioni dei CCNL di cui al precedente articolo, salvo quanto stabilito dalle seguenti norme regolamentari:

INDENNITA' VARIE

INDENNITA' MEZZI DI LOCOMOZIONE

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità km secondo il vigente tariffario ACI. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro entro i 10 km dalla sede della Cooperativa, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.



INDENNITA' LAVORO DISAGIATO

Per ogni ora in cui i lavoratori effettuino lavori a piede bagnato o in zone raggiungibili solo a piedi sarà corrisposta una speciale indennità di €. 0,60 con un minimo di €.2,00.

INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura di €. 5,00 per ogni giorno lavorato.

INDENNITA' PULIZIA STALLE

Ai lavoratori addetti alla pulizia delle stalle con animali di grossa taglia, la cooperativa corrisponderà un'indennità di €. 0.60 per ogni ora di lavoro.

Queste due ultime indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore che sia comandato in occasione del lavoro o per l'esecuzione del lavoro, a spostarsi da un posto all'altro di lavoro, competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

TRASFERTE

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

PARTE ECONOMICA

La retribuzione sarà corrisposta a ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante liquidi, assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario nei **20 giorni successivi** alla chiusura del mese di riferimento.

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali, 45 ore settimanali per i lavoratori con orario di lavoro discontinuo.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173 per i lavoratori a 40 ore settimanali e 194,6 per i lavori discontinui.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.



ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.

Nel caso di lavoratori con orario discontinuo la durata dell'orario settimanale è di 45 ore.

La prestazione è distribuita in 5 o 6 giorni lavorativi consecutivi.

I giorni di riposo comprende la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo è fruito di norma al sabato salvo che per le attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo la cui programmazione avverrà sulla base delle esigenze organizzative della cooperativa nell'arco della settimana.

Eventuali cambiamenti alle giornate di riposo saranno comunicati ai soci lavoratori con congruo anticipo.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro è di norma articolata in 1 turni. Qualora si presentino ulteriori possibilità di lavoro la cooperativa può proporre al socio lavoratore di svolgere l'attività su più cantieri al fine di incrementare le ore lavorate.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

La cooperativa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI DISCONTINUI

- Sono da considerarsi ad "orario discontinuo" quei lavoratori a tempo indeterminato ed ad orario pieno non aventi nella loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione.

- Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato in 45 ore settimanali. La maggiorazione per il lavoro straordinario si applica a partire dalla 46ma ora settimanale.

ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO (Banca individuale delle ore)



Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 30 ore settimanali. In tal caso si costituirà una "banca individuale delle ore" dove far confluire o prelevare le ore lavorative da compensare.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

La cooperativa può procedere all'assunzione di soci lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

Su accordo scritto tra socio lavoratore e cooperativa, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive della cooperativa è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale, con un massimo di 250 ore nell'anno solare.

E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni ed orari diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno.



LAVORO RIPARTITO

Ai soci lavoratori è possibile proporre il contratto di lavoro ripartito. Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei soci lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

La retribuzione verrà corrisposta a ciascun socio-lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente la cooperativa sull'orario di ciascun lavoratore quando a questo siano portate modifiche.

I soci lavoratori si informeranno reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

La cooperativa potrà pretendere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

(senza indennità di disoccupazione e per causali predeterminate, senza indennità di disponibilità e per causali soggettive)

La cooperativa può instaurare con il socio lavoratore un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato alle condizioni che seguono:

La sua prestanza lavorativa potrà essere richiesta:

- di sabato e/o domenica o nei giorni immediatamente precedenti o successivi in caso di ponti dovuti a festività o ricorrenze analoghe;
- in periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali;

Modalità della disponibilità

La cooperativa proporrà i singoli incarichi con preavviso di tre giorni, da comunicarsi anche per via telefonica o telematica precisando il luogo e l'oggetto della prestazione richiesta e le eventuali misure di sicurezza adottabili nel caso specifico. Il socio potrà offrire o negare la sua disponibilità del tutto discrezionalmente, ma dovrà precisare tale sua volontà immediatamente all'atto del ricevimento della proposta.

Trattamento economico e normativo

In considerazione del contenuto professionale delle mansioni che possono essere richieste a norma dei commi precedenti, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle mansioni previste nel presente regolamento. La retribuzione spettante in base sarà rigorosamente proporzionata alle ore di lavoro effettivamente svolte nel periodo mensile di cadenza del singolo incarico; senza maturazione di retribuzione o qualsiasi titolo nei periodi di sospensione dall'attività tra un incarico e l'altro.

L'indennità di malattia sarà riconosciuta solo in caso di insorgenza della stessa in corso di svolgimento dell'incarico e per un numero di giornate non superiore a quelle di



durata dell'incarico stesso. Dall'insorgenza della malattia deve essere data immediata comunicazione alla cooperativa e a cui dovrà pervenire la autocertificazione sanitaria entro le 24 ore successive.

ARTICOLO 7

Infrazioni e sanzioni disciplinari

DOVERI DEL SOCIO LAVORATORE

Il socio lavoratore ha l'obbligo di:

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

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

La cooperativa non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del socio lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.



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

AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

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

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

L'ammonizione sarà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

1) Licenziamento con preavviso.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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



2) Licenziamento senza preavviso.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze senza preavviso la cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

La cooperativa comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

ARTICOLO 8

Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

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

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;



- b. situazioni temporanee di mercato;
- 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 a 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 quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 70 % del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

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

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 e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

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

ARTICOLO 9

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

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

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



ARTICOLO 10

Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

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

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

ARTICOLO 11

Trattamento economico

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 usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione del ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo statuto della cooperativa.

ARTICOLO 12

Modalità di svolgimento dell'incarico.

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

ARTICOLO 13

Obblighi del socio



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

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

ARTICOLO 14

Rinvio

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

ARTICOLO 15

Revoca e scioglimento del rapporto.

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

NORME FINALI

ARTICOLO 16

Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data **20/12/03** ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 1/1/2004

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

ARTICOLO 17

Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie.