

Regolamento Interno

Premesse

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea Ordinaria della cooperativa in data 12/12/2016 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 03.04.2001, n. 142 e aggiornato a seguito dell'applicazione dell'art.7 comma IV , D.L. 248/2008 convertito in legge n.31/2008 .

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, ed 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

SOCI

1. I soci della cooperativa determinano al momento della domanda di ammissione e successiva della delibera del Consiglio di Amministrazione di accettazione della domanda l'appartenenza ad una delle seguenti categorie :

- Soci lavoratori
- Soci lavoratori categoria speciale .
- Soci sovventori

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;

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 dalla cooperazione .

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, è possibile concordare prestazioni a compenso forfettario svincolandole da un obbligo di orario ma collegate ad una specifica attività o servizio.

3. I soci stabiliscono con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata ricorrendo alle seguenti tipologie contrattuali:

- lavoro a tempo indeterminato;
- lavoro a tempo determinato;
- lavoro intermittente;
- lavoro a tempo parziale;
- lavoro a chiamata
- lavoro a voucher
- ogni altra forma prevista dalla legge;

4. Il periodo massimo di permanenza nella categoria speciale viene stabilito in cinque anni . Il periodo minimo di permanenza del socio finanziatore viene stabilito in tre anni .
5. 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.
6. È fatto divieto ai soci di iscriversi contemporaneamente ad altre cooperative, associarsi a società che perseguono identici scopi sociali o che comunque esplicano attività concorrente, salvo specifico assenso dell'organo amministrativo. È altresì vietato al socio lavoratore, anche se con contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, 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 3

COMPORTEMENTO DEL SOCIO ED IMMAGINE DELLA COOPERATIVA

1. Il socio dovrà sempre mantenere un comportamento improntato alla massima cordialità e rispetto nei confronti degli altri soci e di tutti i clienti della cooperativa. Poiché il cliente è il fruitore dei beni e 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 beni 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.
4. L'apertura di un qualsiasi procedimento penale, anche per fatti al di fuori dell'attività lavorativa, porta all'immediata sospensione del socio; per i fatti più gravi, che portano offese alle persone ed al patrimonio, su delibera dell'Organo Amministrativo, potrà essere adottato un provvedimento di esclusione del socio dalla Cooperativa

Articolo 4

CURA DEGLI AUTOMEZZI E DELL'ATTREZZATURA

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 5

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.
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.

Articolo 6

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.
4. E' vietato al lavoratore l'utilizzo privato del telefono cellulare, salvo che la cooperativa abbia preventivamente organizzato una metodologia di riaddebito dei consumi.
5. E' assolutamente vietato visitare siti internet al di fuori delle specifiche necessità lavorative ed in particolare siti che al loro interno possano contenere qualsiasi riferimento pornografico, di pedofilia, odio razziale, violenza, frode, o di qualunque altro argomento contrario alla Legge. Potranno essere applicate dunque restrizioni che impediscono l'accesso parziale o totale ad internet, per ragioni di sicurezza o a causa di un uso improprio della risorsa. L'Azienda si riserva di raccogliere ed analizzare i dati e le informazioni (es. programmi installati) necessarie per tenere sotto controllo la correttezza e l'adeguatezza delle modalità di utilizzo delle risorse informative aziendali, al fine di garantire il rispetto delle politiche aziendali di sicurezza dei dati, la conformità a quanto previsto dalla legge in materia di trattamento dei dati ed in genere la prevenzione e l'accertamento degli illeciti derivanti dall'accesso e utilizzo improprio dei sistemi informativi e delle informazioni.
6. Tutte le dotazioni restano di proprietà della Società che si riserva il diritto di revocare l'assegnamento in qualsiasi momento e dovranno comunque essere riconsegnate alla Società al momento della cessazione del rapporto di lavoro .

Articolo 7

DISTRIBUZIONE DEL LAVORO ORDINI DI SERVIZIO

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, alla promozione commerciale dell'attività ed alla relativa esecuzione attraverso i propri soci, incaricando ciascuno in base alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita ed alle eventuali particolari esigenze del cliente. Nel rispetto di detti criteri, gli incarichi dovranno essere assegnati ed indirizzati al fine di garantire la soddisfazione del cliente ed orientati alla ottimizzazione del servizio.
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. 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.

4. 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.).

5. 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.

Articolo 8

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):

- Documento di identità ;
- Patente di guida ;
- Certificato di residenza e stato di famiglia ;
- Codice fiscale;
- Titolo di studio ed elenco degli eventuali corsi di specializzazione professionali frequentati;
- Certificato penale e dei carichi pendenti (ove richiesto dall'organo amministrativo) ;
- Copia conforme all'originale del permesso di soggiorno;
- Quant'altri documenti ritenuti utili dalla cooperativa anche in funzione della mansione attribuita.

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:

- o data di inizio del rapporto lavorativo ed eventuale termine;
- o periodo di prova;
- o qualità del lavoro assegnato, che si intende a titolo indicativo e che potrà essere soggetto a variazione sulla base delle esigenze del servizio;
- o la sede di lavoro che può normalmente essere identificata con la sede della cooperativa;
- o il vincolo al lavoratore a prestare servizio in sedi diverse da quella abituale;

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 3 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 9

ULTERIORI INDICAZIONI ATTINENTI I CONTRATTI DI LAVORO

In relazione alla tipologia di mansioni assegnate in sede assunzione o successivamente deliberate dall'organo amministrativo ai soci lavoratori potranno essere applicati i sotto elencati contratti collettivi:

DA DEFINIRE

- CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune;
- CCNL Commercio ;
- CCNL Cooperative Multi Servizi Unci ;
- CCNL Cooperative di Consumo ;

Articolo 10

ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro saranno determinati in relazione alla tipologia di mansioni assegnate in sede assunzione o successivamente deliberate dall'organo amministrativo sulla base delle specifiche esigenze operative .

Articolo 11

TRATTAMENTO ECONOMICO

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.

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.

Ai fini del controllo del rispetto di tale trattamento economico minimo, si considera la retribuzione del socio nell'anno solare precedente.

Le forme di retribuzione dovranno essere improntate ai principi dell'autogestione e della responsabilizzazione di ogni socio lavoratore sulla base della pianificazione lavorativa prevista dall'organo amministrativo o da chi all'uopo da esso delegato: 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.

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.

Le retribuzioni sono di regola corrisposte, al netto delle ritenute previdenziali e fiscali, in riferimento a ciascun mese di lavoro, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, mediante regolare prospetto paga.

L'indennità di fine rapporto, le indennità di ferie, 13° ed eventuale 14° mensilità, festività vengono riconosciute ai soci avviati al lavoro da almeno un anno.

Al socio lavoratore che presenta domanda di recesso entro sei mesi dalla data di avvio al lavoro verrà trattenuto un importo compensativo relativo ai costi sostenuti dalla cooperativa per visite mediche , fornitura dei DPI, la formazione professionale ed in materia di sicurezza .

Articolo 12

INDENNITA'

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 13

LAVORO NOTTURNO

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

Articolo 14

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 risulta dovuta nel caso in cui il socio lavoratore preli un servizio minimo di 11 ore al di fuori della propria sede lavorativa e viene quantificata per tutti i lavoratori in €. 40 giornalieri ed include anche il tempo del tragitto.
3. L'indennità di trasferta avrà natura restitutoria;

Articolo 15

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

Articolo 16

FERIE

1. Ogni socio ha diritto ad un periodo di ferie pari a quattro settimane su base annuale. Tale periodo, compatibilmente con le esigenze di servizio, va goduto per almeno due settimane, anche 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:
 - distribuzione sull'intero anno solare
 - rotazione del personale all'interno dei reparti senza sovrapposizione
 - garantiscano la copertura dei turni e delle esigenze di servizio
 - 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.

6. 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 17

FESTIVITA' GODUTE E NON GODUTE

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

25 dicembre - Natale

26 dicembre - S. Stefano

2. La retribuzione delle festività godute e non godute (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 la retribuzione corrispondente ad una giornata lavorativa, salvo la facoltà alternativa di godere di una giornata di riposo compensativo.

Articolo 18

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;

due giorni 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.

4. E' esclusa la maturazione degli istituti contrattuali durante le assenze per permessi o congedi.

Articolo 19

ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO

1. La malattia o l'infornio/malattia professionale che comportano l'assenza del socio lavoratore devono essere immediatamente comunicati, anche telefonicamente, entro un ora dall'inizio dell'evento e, comunque, entro l'inizio del turno di servizio, al proprio diretto responsabile e 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 infornio 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'infornio. 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 un giorno 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 un giorno dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata, 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 8.00 alle ore 12.00 e dalle ore 14.00 alle ore 18.00 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 20

COMPORIO

1. Il rapporto sociale con il socio lavoratore ammalato o infornato cesserà decorsi centocinquanta giorni di calendario, anche non consecutivi, in un unico anno solare oppure 180 giorni a cavallo di due anni. 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 21

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 non 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 riconoscerà unicamente quanto corrisposto dagli Enti previdenziali ed assistenziali.

Articolo 22

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 23

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 sulla base del CCNL applicato e del presente regolamento .

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 entro il termine massimo di sei mesi . 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 24

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. In ogni caso le dimissioni dal rapporto di lavoro devono essere comunicate per iscritto alla cooperativa con almeno trenta giorni di calendario di preavviso. 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 3 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 25

RISTORNI

1. Le decisioni in materia di ristorno salariale sono assunte dall'assemblea dei soci su proposta dell'organo amministrativo.

2. L'assemblea potrà deliberare la ripartizione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui all'articolo 19 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 26

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 27

INFRAZIONI DISCIPLINARI

È considerata infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore che possa ledere il rapporto fiduciario e/o 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 o simili situazioni di impedimento lavorativo;
- c) il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza, buona fede ed educazione nei confronti di altri soci, clienti o, in generale, 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'insufficiente cura della persona o della divisa di servizio;
- j) l'abbandono senza autorizzazione del proprio posto di lavoro;
- k) lo scarso rendimento nell'esecuzione delle mansioni affidate in relazione alla media del reparto e/o magazzino nel quale il socio cooperatore opera;
- l) l'indurre clienti ad atti di liberalità a favore della propria persona o comunque accettare doni dai clienti, eccedenti i normali omaggi nelle ricorrenze d'uso;
- m) la distrazione anche solo temporanea di beni e/o materiali della cooperativa all'insaputa del responsabile e senza preventiva autorizzazione;
- n) 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;
- o) 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;
- p) qualsiasi reato commesso ai danni della cooperativa o di persone con le quali il socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio;
- q) l'assenza ingiustificata;
- r) il deliberato rifiuto di adempiere una disposizione impartita dall'organo amministrativo o dai suoi delegati o dal proprio responsabile diretto;
- s) l'inosservanza delle norme e/o delle procedure in materia di sicurezza del lavoro;
- t) 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;
- u) commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- v) L'insubordinazione e il comportamento aggressivo o litigioso durante il servizio,

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; entro otto giorni il lavoratore potrà 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 trentasei mesi consecutivi – per i comportamenti di cui ai precedenti punti di cui all'art.27 e, nei casi più gravi o atteggiamenti ripetitivi delibererà l'esclusione da socio;

Articolo 29

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) 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 imprevisti, 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.

Con delibera dell'assemblea, il piano aziendale potrà prevedere forme di apporto anche economico dei soci lavoratori a norma dell'art. 6 lettera e) della legge 142/2001.

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 30

PIANO DI AVVIAMENTO

Al fine di promuovere la nuova attività imprenditoriale, l'assemblea ha facoltà di deliberare un piano di avviamento della durata di un anno che preveda la riduzione del trattamento economico ovvero forme di apporto economico o altra forma di apporto da parte dei soci al fine di permettere l'inserimento della cooperativa sul mercato.

Articolo 31

RAPPRESENTANZA ASSEMBLEARE

I soci che per giustificato motivo non possano intervenire personalmente all'assemblea possono farsi rappresentare solo da un altro socio mediante delega scritta; hanno diritto di partecipare all'assemblea i soci che siano iscritti a libro soci da almeno 90 giorni e siano in regola con la sottoscrizione ed il versamento delle quote sociali.

Articolo 32

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 dallo statuto.

Articolo 33

NORMA TRANSITORIA

1. 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.

Letto, approvato e sottoscritto