

NUOVO REGOLAMENTO INTERNO
Cooperativa Facchini Mercato Ortofrutticolo
Società Cooperativa

Via Orzinuovi n. 82 - 25125 - BRESCIA - (BS)

ART.1

PREMESSA

Il Socio Lavoratore (da qui in seguito denominato "Socio"),
aderendo alla Cooperativa, si impegna:

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

Il Socio presta il proprio lavoro al fine del raggiungimento degli scopi sociali mettendo a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali, in rapporto allo stato di attività e di volume di lavoro della Cooperativa stessa, e con le modalità previste dallo Statuto Sociale (da qui in seguito denominato "Statuto") e dal presente Regolamento Interno (da qui in seguito verrà denominato "Regolamento").

ART. 2

OBIETTIVI DELLA COOPERATIVA

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

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

ART. 3

INSCINDIBILITA' DELLE NORME DEL REGOLAMENTO

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

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

ART. 4

NATURA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

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

ART. 5

CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL "RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO"

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

In presenza di più Soci aspiranti al posto di lavoro, la Cooperativa stipula il Rapporto Ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico-organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel Libro Soci.

ART. 6

STIPULAZIONE DEL "RAPPORTO ULTERIORE"

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

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

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

PERIODO DI PROVA

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

- 90 giorni di calendario.

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

ART. 7

MOBILITA'

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

È quindi primario dovere del Socio attenersi alle disposizioni impartite dai Responsabili della Cooperativa in merito alla destinazione e organizzazione del lavoro.

ART. 8

CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

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

In tali casi l'Assemblea dei Soci potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un Piano di Crisi Aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

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

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

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione quali la Cooperativa abbia accesso a norma di Legge, in base alla natura dell'attività svolta e al suo inquadramento ai fini previdenziali, e l'Assemblea dei Soci potrà differenziare l'applicazione di dette misure seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

ART. 9

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICABILE E TRATTAMENTO ECONOMICO

La Cooperativa applica ai Soci titolari di Rapporto di Lavoro Ulteriore di tipo subordinato il trattamento economico minimo previsto da uno dei seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (da qui in seguito denominati "CCNL") di riferimento:

- CCNL DELLA LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI.
- CCNL per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

Fermo restando il rispetto dei trattamenti minimi retributivi previsti dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'attribuzione di premi o incentivi individuali ove ciò sia funzionale e agli interessi produttivi, secondo gli indirizzi di politica retributiva perseguiti dal Consiglio stesso.

L'Assemblea dei Soci potrà altresì deliberare l'erogazione di maggiorazioni retributive secondo le modalità stabilite dai Contratti Collettivi applicabili alla Cooperazione.

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

Ferme restando le prerogative dell'Assemblea Ordinaria dei Soci in sede di approvazione del Piano di Crisi Aziendale e/o della mobilità, qualora si verificano contrazioni dell'attività della Cooperativa - a qualsiasi causa dovute - per le quali non sia possibile procedere a una distribuzione paritaria delle riduzioni di lavoro a carico di tutti i Soci appartenenti alla stessa categoria funzionale, il Consiglio di Amministrazione può deliberare la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione a tempo determinato o indeterminato di uno o più Soci.

Il compenso economico - di norma - verrà corrisposto dal 18° giorno del mese successivo al quale si riferisce. Nel caso in cui il 18° giorno cada di Sabato, di Domenica o altro giorno festivo, la retribuzione verrà corrisposta il primo giorno lavorativo successivo. Inoltre si chiede di poter avere il codice IBAN della banca del Socio per effettuare un bonifico bancario che è il mezzo più sicuro di pagamento.

ART. 10

PRESTAZIONI DEI SOCI

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

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

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

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

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

c) Durante lo svolgimento del servizio assegnato, ogni Socio è tenuto a mantenere nei confronti della Committenza un contegno dignitoso e responsabile, impostato alla massima affidabilità e competenza.

Dovrà essere posta la massima attenzione da parte del Socio nel non arrecare danno ad eventuali mezzi, macchinari e attrezzature, considerata la responsabilità che ne deriva alla Cooperativa ed anche al singolo Socio.

Inoltre nelle committenze dove si ha a che fare con derrate alimentari, il Socio dovrà comunicare al responsabile del settore ogni rottura che nell'ambito del lavoro potrà avvenire; non per penalizzare il socio, ma per avere una quantificazione immediata del danno causato. Ovviamente in caso di reiterate rotture effettuate dal socio per sua e continua negligenza, il danno sarà completamente addebitato allo stesso.

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

Inoltre i Soci dovranno rispondere di un uso improprio e poco diligente dei mezzi, attrezzature e macchinari a loro disposizione, considerato il danno economico che questo può causare alla Cooperativa e risarcirlo di tasca propria; in caso di dolo comprovato dalla perizia tecnica dell'avvenuta riparazione da parte della società fornitrice del servizio di riparazione.

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

ART. 11

RITARDI E/O ASSENZE

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

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

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

ART. 12

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

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

a) L'orario normale di lavoro di 42 ore settimanali è inteso come orario medio da determinarsi di regola con riferimento alle prestazioni svolte dal Socio nell'arco di 12 mesi consecutivi. La distribuzione dell'orario di lavoro va riferita su sei giorni lavorativi, con la conseguenza che la giornata del sabato è da considerarsi a tutti gli effetti giornata ordinaria di lavoro. Le assenze per infermità, ferie, congedi di maternità e parentali cadenti nel periodo di riferimento non si computano ai fini della media. Conseguentemente per la determinazione del compenso orario si utilizzerà come divisore 176, per la determinazione del compenso giornaliero si utilizzerà come divisore 26.

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

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

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

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

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

f) Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore consecutive il Socio ha diritto a una pausa non inferiore a 20 minuti per il recupero delle energie psicofisiche, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro. Detta pausa è, di regola retribuita, in ogni caso non rileva ai fini del computo dei limiti di orario previsti ai paragrafi a) e b).

g) La durata del lavoro notturno non può superare le 8 ore, in media, nell'ambito di ciascuna giornata lavorativa. Per ogni aspetto della disciplina in materia di orario notturno si fa rinvio alla Legge.

h) Qualora venissero effettuati bandi di gara, per Enti Pubblici e non, che richiedessero un numero di ore inferiore al minimo di Legge stabilito (ad esempio come il part-time); fin da ora saranno derogabili con accordo sindacale, garantendo però nel limite del possibile e con garanzia da parte dei Soci della loro mobilità, un'implementazione delle ore effettuate impiegandoli, presso altri appalti.

i) Il socio, in deroga al CCNL avrà 11 ore tra Ferie e Rol, per ogni mese di attività lavorativa. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso di un intero anno di maturazione. La retribuzione spettante al Socio in ferie è rapportata all'orario normale di lavoro, salvo ri-proporzionamento in caso di part-time.

l) Fin da ora si riconosce alla Cooperativa di rateizzare i vari istituti in maniera mensile 13[^], 14[^], Ferie e Rol, oppure di farne maturare alcuni in maniera diversa.

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

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

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

Tutti i Soci che prestano servizio in Aziende che sospendono l'attività ed i conseguenti servizi appaltati per un periodo

continuativo, sono tenuti ad adeguarsi al periodo di sospensione dei servizi previsto dal contratto.

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

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

In caso di Interruzione del Rapporto di Lavoro, al Socio spetterà il pagamento delle ferie fino a quel momento lavorate.

i) Il socio potrà godere delle proprie ferie e dei permessi personali non retribuiti per un massimo di 45 giorni di calendario (compresi la Domenica e i giorni festivi).

l) Il Socio in procinto di contrarre matrimonio avrà diritto ad un periodo di licenza pari a 15 giorni di calendario. Tale licenza sarà retribuita in base alle Norme vigenti.

m) Il Consiglio di Amministrazione, con delibera da comunicarsi ai Soci con almeno 30 giorni di preavviso, può, con motivata decisione, elevare il periodo di riferimento previsto nei punti a) e b) a 9 o 12 mesi.

Dirigenti e Personale Direttivo o con poteri di determinazione autonoma

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

Lavori Discontinui

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

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

- le ore consecutive di riposo giornaliero di cui al paragrafo e) si

intendono come media da calcolarsi nell' arco di ciascuna settimana; In caso di eventi imprevisti di carattere produttivo, organizzativo o sostitutivo, il riposo settimanale del Socio può essere calcolato oltre il settimo giorno e comunque entro il nono, o la sua durata può essere inferiore alle 24 ore consecutive, ma comunque non alle 12 consecutive.

Addetti al Trasporto

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

ART.13

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

ART. 14

STRUTTURA GERARCHICA DELLA COOPERATIVA: ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE DEL LAVORO.

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

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

In posizione funzionalmente subordinata al Presidente sono previsti:

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

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

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

ART. 15

MALATTIA E INFORTUNIO

Il trattamento economico di malattia o infortunio è riconosciuto ed assicurato dagli enti competenti.

La Cooperativa anticipa agli aventi diritto, ai sensi dell'art. 1 del D.L. 30/12/1979 n. 633 convertito con modificazioni in Legge del 29/12/1980 n. 33, le indennità di malattia a carico dell'INPS. La Cooperativa non anticipa agli aventi diritto le indennità di infortunio in quanto liquidate direttamente dall'INAIL. Il primo giorno di infortunio verrà indennizzato. Non è prevista nessuna integrazione della malattia, nemmeno per i tre giorni di carenza.

Il Socio in malattia deve avvisare, anche solo telefonicamente, i Responsabili preposti dalla Cooperativa con la massima tempestività: quando ciò sia possibile, il giorno precedente a quello in cui inizi l'assenza per malattia.

Comunicando lo stato di malattia il Socio dovrà inoltre comunicare l'indirizzo presso cui si troverà degente, in modo tale da poter risultare reperibile agli eventuali controlli previsti dagli ufficiali organi competenti, e cioè dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.

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

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

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

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

Si ricorda a tutti i soci che alla fine del periodo dell'infortunio per riprendere il lavoro devono comunque recarsi o presso il loro medico di

famiglia o presso un gabinetto medico dell'INAIL per farsi stilare il relativo certificato medico di chiusura di infortunio che dà la possibilità di iniziare nuovamente il lavoro.

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

ART. 16

GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

ART. 17

PATROCINIO LEGALE DEI LAVORATORI

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

ART. 18

FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

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

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

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

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

ART. 19

INFRAZIONI SANZIONABILI FINO AL LICENZIAMENTO

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

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

11) La mancata comunicazione da parte del Socio o chi per lui, se lo stesso non ne ha la possibilità, di incidente, infortunio o infrazione avvenuta sul posto di lavoro.

12) L'irreperibilità del Socio in malattia ad un eventuale controllo degli Organi competenti nel luogo dichiarato di degenza.

13) L'esecuzione del lavoro o l'uso di qualsiasi mezzo in stato di ubriachezza, o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.

14) L'assenza ingiustificata alle Assemblee Societarie, come previsto dallo Statuto.

15) La divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di notizie riservate inerenti persone o famiglie delle quali il Socio sia venuto a conoscenza in occasione del proprio servizio.

16) L'inosservanza per quanto riguarda le Norme di Sicurezza stabilite dalla Legge (ad es. Legge 626, vestiario inadeguato, scarpe antinfortunistiche; mancata partecipazione – senza giustificato motivo – ai Corsi di Formazione o riqualificazione, etc.)

17) Qualsiasi reato commesso ai danni della Cooperativa o di persone con le quali il Socio sia in contatto in occasione del proprio servizio.

18) Esercizio della clausole di gradimento, effettuata dal cliente.

19) Ritiro di autorizzazione ad accedere al posto di lavoro, in caso di cantieri regolati dal controllo degli accessi.

20) Perdita del Contratto d'Appalto.

Per quanto non espressamente indicato in precedenza ed a sua integrazione si fa riferimento all'Art. 32 del CCNL applicato.

ART. 20

SANZIONI

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

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

Nel caso in cui si debba procedere nei confronti di un Socio alla messa in atto di sanzioni, salvo per il richiamo verbale, l'Ufficio del personale, contesterà tempestivamente nel momento in cui la Cooperativa né verrà a conoscenza e comunque previa verifica dell'infrazione, in forma scritta il fatto al Socio. Lo stesso avrà dieci giorni di tempo per far valere le proprie ragioni.

Il Socio lavoratore potrà comunque essere immediatamente allontanato dal posto di lavoro quando si ritiene che la sua presenza possa creare danni alla Cooperativa o al Cliente. L'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari dovrà essere comunicata al lavoratore entro venti giorni. Trascorso anzidetto periodo, senza che sia stato mandato alcun provvedimento, le giustificazioni adottate dal lavoratore si intenderanno accolte.

Nella valutazione della gravità delle infrazioni disciplinari si terrà conto dei danni organizzativi, di immagine e di materiali che il comportamento del socio ha causato nonché delle eventuali recidive nei due anni precedenti. Eventuali danni, previa quantificazione, potranno essere addebitati al lavoratore.

E' ribadito fin da il diritto della Cooperativa di procedere immediatamente all'esclusione quando la gravità delle infrazioni sia tale da ledere in maniera definitiva la fiducia che la Cooperativa ripone nel socio e nella sua diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni.

Per quanto non espressamente indicato in precedenza ed a sua integrazione si fa riferimento all'Art. 32 del CCNL applicato.

ART. 21

PREAVVISO PER LO SCIoglimento UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

Il preavviso di scioglimento unilaterale del rapporto di lavoro per il Socio, nonché del periodo di prova, nei casi in cui sono dovuti ai sensi di Legge, sono fissati nei seguenti termini:

- a) 15 giorni di calendario per i Soci;
- b) un mese di calendario per i Responsabili di Unità Operative e gli Impiegati;
- c) tre mesi di calendario per i Responsabili Amministrativi, del Personale e del Commerciale.

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

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

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

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

ART. 22

INDENNITA' DI FINE RAPPORTO

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

ART. 23

RILASCIO DI DOCUMENTI E CERTIFICATO DI LAVORO

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione riconsegnerà al Socio, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli e di essi il Socio rilascerà regolare ricevuta.

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

ART. 24

MODIFICHE AL REGOLAMENTO

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

ART. 25

RINVIO A NORMA DI LEGGE

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

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

ART. 26

DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO INTERNO

Il presente Regolamento Interno, così come richiesto dalla D.P.L. di Brescia con lettera Raccomandata n°13389037858-5 del 18/05/2009 Prot. N° 11037 del 15/05/2009 è stato modificato ed approvato con l'Assemblea dei Soci, effettuata in data 29 maggio 2009, e così come previsto dalla Legge, sarà in vigore a partire dal 01 giugno 2009.