NUOVO REGOLAMENTO INTERNO

COOPERATIVA FACCHINI
MERCATO ORTOFRUTTICOLO
SOC. COOP.
Via Orzinuovi n° 82
25125 Brescia (BS)
C.F. – P.IVA I 00484630173
Iscrizione Albo Cooperazione A162230

Regolamento Interno Cooperativa Facchini Mercato Ortofrutticolo Soc. Coop. [CFMO]

Sommario:

Cliccare su la voce che vi interessa per andare alla pagina.

ART.1 3
DEFINIZIONI 3
ART. 2 4
OBIETTIVI DELLA COOPERATIVA 4
ART. 3 5
INSCINDIBILITA' DELLE NORME DEL REGOLAMENTO 5
ART. 4 6
NATURA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO 6
ART. 5 7
CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL "RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO" 7
ART. 6 8
STIPULAZIONE DEL "RAPPORTO ULTERIORE" 8
ART. 7 9
MOBILITA' 9
ART. 8 10
CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI 10
ART. 9 11
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICABILE E TRATTAMENTO ECONOMICO 11
ART. 10 12
PRESTAZIONI DEI SOCI 12
ART. 11 13
RITARDI E/O ASSENZE 13
ART. 12 14
DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO 14
ART.13 17
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 17
ART. 14 18
STRUTTURA GERARCHICA DELLA COOPERATIVA: 18
ORGANIZZAZIONE E DIREZIONE DEL LAVORO. 18
ART. 15 19
MALATTIA E INFORTUNIO 19
ART. 16 20
GRAVIDANZA E PUERPERIO 20
ART. 17 21
PATROCINIO LEGALE DEI LAVORATORI 21
ART. 18 22
FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE 22
ART. 19 23
INFRAZIONI SANZIONABILI FINO AL LICENZIAMENTO 23
ART. 20 25
SANZIONI 25
ART. 21 26
PREAVVISO PER LO SCIOGLIMENTO UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO 26
ART. 22 27
INDENNITA' DI FINE RAPPORTO 27
ART. 23 28
RILASCIO DI DOCUMENTI E CERTIFICATO DI LAVORO 28
ART. 24 29
MODIFICHE AL REGOLAMENTO 29
ART. 25 30
RINVIO A NORMA DI LEGGE 30
ART. 26 31
DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO INTERNO 31

ART.1

DEFINIZIONI

Agli effetti delle Norme di cui al presente Regolamento Interno si intendono per:

- *Socio*: il *Socio Lavoratore*;
- *Statuto*: lo *Statuto Sociale*;
- *Regolamento*: il presente *Regolamento Interno*;
– *CCNL:* il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* di riferimento.

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 alla loro eventuale distribuzione;
- a partecipare attivamente, anche rinunciando a parte delle competenze contrattuali (scatti, retribuzione, 13^ e/o 14^) ad eventuali crisi economiche, che potrebbero avere un impatto deleterio sulla tenuta economica della Cooperativa stessa, garante allo stesso tempo la tenuta dell'occupazione, applicando realmente la solidarietà tra tutti i soci lavoratori, senza richiedere in futuro eventuali differenze retributive a livello di OO.SS. od altri organi dello Stato.

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, avendone accettato implicitamente il suo contenuto nel momento dell'assunzione.

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 diversi servizi che vengono richiesti dai vari committenti e relative loro sedi di lavoro, e quindi con esigenze diverse, necessitano, quale *requisito primario*, di poter realizzare la "*mobilità dei Soci all'interno dei vari appalti e/o committenze*", 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 salvaguardia dell'occupazione dei Soci, adattandosi nel miglior modo possibile all'andamento del mercato in base alle necessità.

Tale richiesta di mobilità o spostamento/trasferimento tra una committenza e l'altra od un magazzino e l'altro, verrà comunicata per iscritto. L'eventuale rifiuto del socio/socio lavoratore darà luogo a provvedimento disciplinare, finanche al licenziamento.

Non è previsto alcun trattamento economico a seguito di dislocamento presso altra committenza, in funziona di quanto sopra.

È inoltre *primario dovere* del Socio adeguarsi alle disposizioni impartite dai Responsabili della Cooperativa in merito al reparto assegnato, con relativo orario di lavoro previsto, oltre all'organizzazione del lavoro ed accettare di conseguenza, poiché dettato da esigenze lavorative che non dipendono dalla nostra Cooperativa.

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: risultato di impresa, fatturato, risultato operativo e indebitamento eccessivo, dai quali emerga, anche in via previsionale, ma sulla base di dati oggettivi, un andamento a carattere negativo o involutivo, comunque suscettibile di progressivo aggravamento e deterioramento dell'attività della Cooperativa, quando esso derivi da:

- Concentrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- Situazioni temporanee di mercato;
- Crisi economiche settoriali e locali;
- Carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardo di introiti di crediti maturati, oppure da situazioni dettate dalla garanzia del mantenimento di posti di lavoro che però hanno causato un andamento negativo dei ricavi dell'attività.

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, congelamento temporaneo della maturazione degli scatti, del TFR 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 a 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 - LOGISTICA, TRASPORTO MERCI e SPEDIZIONI, sottoscritto dalle OO.SS.: Filt-Cgil, Fit-Cisl – UilTrasporti e le Centrali Cooperative di: Legacoop Produzione e Servizi – Confcooperative Lavoro e Servizi e Agci-Servizi, accordi del 03.12.2017 – 30.05.2019 – 18/05/2021 – 06/12/2024.
- CCNL per i Dirigenti di Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

Tra il Socio e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare, tramite forma scritta, qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con lo status di Socio.
È facoltà e compito del Consiglio di amministrazione, su proposta del Responsabile del Personale, di definire il tipo di contratto al quale fare riferimento per ogni singolo Socio, tenendo conto del lavoro svolto in Cooperativa e dei vari incarichi o mansioni espletate dal Socio stesso nell'arco della sua permanenza in Cooperativa.

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 verifichino 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 19° al 21° giorno del mese successivo al quale si riferisce. Nel caso in cui il 21° giorno cada di domenica o altro giorno festivo, la retribuzione verrà corrisposta il primo giorno lavorativo successivo esclusivamente sul proprio IBAN che il Socio è obbligato a comunicare nel momento della sua assunzione come previsto dalla Legge.

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 danni a mezzi, macchine di magazzino ed attrezzature, considerata la responsabilità che ne deriva alla Cooperativa ed anche al singolo Socio.
Inoltre, in ogni committenza di lavoro, il Socio dovrà comunicare al responsabile di ogni reparto, o 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, a lui contestate con provvedimento disciplinare, l'eventuale danno sarà trattenuto allo stesso sul proprio cedolino.

d) Ogni Socio è tenuto a usare con la massima diligenza i mezzi, le attrezzature ed i macchinari di proprietà o a noleggio od in leasing alla Cooperativa che vengano utilizzati presso le varie committenze. Inoltre, i Soci dovranno rispondere di un uso improprio e/o poco diligente dei mezzi, attrezzature e macchinari a loro disposizione, considerato il danno economico che questo può causare alla Cooperativa. Nel caso di dolo comprovato da una perizia tecnica, a seguito dell'avvenuta riparazione del danno da parte della società fornitrice del servizio di riparazione, la Cooperativa si riserva di addebitare il danno come previsto sia dal contratto collettivo che al punto c).

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, ovvero il proprio referente di reparto, in caso di ritardo o di impossibilità per gravi e comprovati motivi a raggiungere la sede lavorativa, anche solo telefonicamente o utilizzando la messaggistica ormai di prassi consolidata, 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) Fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168, peraltro già applicato a far data dal 01.01.2023, facendo timbrare a tutti i soci lavoratori lo stacco quotidiano della pausa pranzo e/o riposo) la distribuzione dell'orario di lavoro ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli, sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge 142/2001 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale. Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi.

Vista la particolarità e la variabilità della tipologia dei servizi svolti presso terzi, l'articolazione settimanale dovrà seguire quella prevista per poter effettuare i servizi richiesti dalle varie committenze. Si ribadisce che la distribuzione dell'orario di lavoro va riferita su sei giorni lavorativi, comprendenti anche domeniche e festivi, i quali sono da considerarsi a tutti gli effetti giornate lavorative.

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.

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) Il pagamento della maggiorazione retributiva per lavoro straordinario si fa luogo esclusivamente a consuntivo mensile dopo il raggiungimento delle 168 ore. All'interno delle 168 ore, qualora vi fossero ore prestata la domenica e/o i festivi, su tali ore spetta la relativa maggiorazione non straordinaria.

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) La durata del lavoro notturno non può superare le 8 ore, di norma quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del mattino, nell'ambito di ciascuna giornata lavorativa.

g) 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, 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.

h) Il socio, in deroga al CCNL avrà diritto a 12 ore tra Ferie e Rol, per ogni mese di attività lavorativa e ha il dovere, per Legge, di effettuare almeno 15 giorni annui. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, eventuali altri periodi sono a discrezione della Cooperativa.

Il socio dovrà di norma comunicare al Responsabile di ogni appalto il periodo di ferie prescelto con 90 giorni di preavviso se il periodo stesso non supera i 15 giorni lavorativi, con 120 giorni di preavviso per un periodo più lungo e per ogni periodo comprendente i mesi di giugno, luglio, agosto, novembre e dicembre. Sarà discrezione del Responsabile del Personale prendere atto e pronunciarsi in un tempo ragionevole, in modo da garantire al Socio il tempo necessario per potersi organizzare. Nel caso in cui, da parte del Responsabile del Personale, il lavoratore non riceva il benestare al periodo richiesto, ciò sottintende che il periodo richiesto non è stato concesso.

In deroga al capoverso precedente, al fine di favorire il rientro dei soci lavoratori stranieri nelle località di origine, viene riconosciuto a questi ultimi di poter usufruire di un periodo di ferie più lungo accorpando in un unico periodo tutte le opportunità di assenze retribuite programmabili (ferie, ROL), purché abbia copertura con ferie e ROL.

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 la richiesta con maggiore anticipo, in ogni caso prevarrà la richiesta del Socio che è più tempo che non effettua le ferie. Il Socio che perdesse l'opportunità di godere delle proprie ferie per diritto di precedenza di altri acquisirà 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 dettato da logiche industriali, sono tenuti ad adeguarsi al periodo di sospensione dei servizi previsto dal contratto di appalto presso il quale sono impiegati.

Per cause eccezionali, il Socio potrà essere richiamato in servizio nel corso del periodo di ferie, fermo restando la possibilità di usufruirne in periodi 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 maturate mensilmente.

i) Fin da ora il Socio riconosce alla Cooperativa la rateizzazione dei vari istituti in maniera mensilizzata 13^, 14^, Ferie e ROL.

l) La forma retributiva delle festività godute, non godute e soppresse, si devono considerare a tutti gli effetti parte integrante della tabella salariale.

m) Il Socio in procinto di contrarre matrimonio in Italia avente effetto civile, avrà diritto ad un periodo di licenza pari a 15 giorni di calendario. Tale licenza sarà retribuita in base alle Norme vigenti.

n) La Cooperativa concederà al Socio a cui nasce un figlio, oltre al congedo a cui ha diritto da parte dell'INPS, un contributo fisso pari ad €. 250,00 per ogni figlio nato in Italia.

o) La Cooperativa concederà al Socio tre giorni di permesso non retribuito in caso di decesso di parenti entro il secondo, oltre ad un contributo per il lutto pari ad €. 200,00.

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 39 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 all'appalto dei 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 Risorse Umane;
- un Responsabile per quanto attiene i necessari adempimenti del D.lgs. 81/08;
- i Responsabili delle Unità Operative di ogni appalto.

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 fame 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. Non è prevista alcuna integrazione della malattia da parte della Cooperativa. I primi tre giorni di carenza non saranno retribuiti.

La Cooperativa non anticipa agli aventi diritto le indennità di infortunio in quanto liquidate direttamente dall'INAIL. Il primo giorno di infortunio verrà indennizzato come completamente lavorato. Non è prevista alcuna integrazione dell'infortunio da parte della Cooperativa. I giorni di carenza non saranno retribuiti. Non sono previste anticipazioni.

Fermo restando quanto sopra descritto, che è stato previsto dai precedenti CCNL nella Sezione Speciale Parte Terza "Cooperazione" al capitolo *Malattia, Infortunio, Tossicodipendenza, Etilismo*, restati in vigore fino al 31/12/2024, a far data dal 01/01/2025 trova applicazione la nuova disciplina prevista sempre nella Sezione Speciale Parte Terza Cooperazione.

Il Socio in malattia deve avvisare, anche solo telefonicamente o utilizzando la messaggistica ormai divenuta di prassi anche tramite whatsapp i propri responsabili di magazzino o di reparto indicati dalla Cooperativa Facchini con la massima tempestività, quando ciò sia possibile, avvisando anche il giorno precedente a quello in cui inizi l'assenza per malattia. Comunque appena è possibile bisogna indicare anche la prognosi complessiva con il termine della malattia, in modo da agevolare l'organizzazione del lavoro presso le varie committenze.

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 il giorno successivo al suo rilascio, ovvero comunicando il numero del protocollo telematico.

Nel caso di infortunio il Socio - se ne sarà in grado, o chi per lui - dovrà immediatamente avvisare il Responsabile del Personale e/o il preposto di ogni reparto operativo. 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, oltre a far pervenire il certificato rilasciato dalla struttura sanitaria. 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:

a) mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro fino a 4 volte nell'arco dei 365 giorni precedenti l'ultimo evento (un anno);

b) mancato tempestivo avviso dell'impedimento allo svolgimento del lavoro salvo il limite di cui allo statuto;

c) il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri soci oppure di terzi con i quali il socio sia in contatto per motivi di servizio;

d) la negligenza, l'imperizia, l'imprudenza, o l'insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni; il mancato adempimento alle consegne ricevute dal Responsabile dell'Unità Operativa - ove esso sia presente - o dal lavoratore del turno precedente.

e) l'assenza ingiustificata fino a quattro volte (di un giorno ciascuna) o di quattro giorni consecutivi nell'anno solare;

f) 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;

g) l'irreperibilità del socio, assente per malattia, presso il proprio domicilio, sarà considerata assenza ingiustificata e potrà esser sanzionata con i medesimi criteri;

h) lo scarso rendimento nell'esecuzione delle mansioni affidate in relazione alla media del reparto e/o magazzino nel quale il socio cooperatore opera o l'immotivata interruzione da parte del socio del lavoro o del servizio a lui affidato;

i) l'inosservanza delle norme e/o delle procedure in materia di sicurezza del lavoro, al quale si aggiunge l'aggravante che dette negligenze possano procurare lesioni alle persone;

l) Il mancato rientro da periodi di permessi o ferie, o il mancato rispetto delle date concordate.
La malattia intervenuta nel periodo precedente o successivo al periodo di ferie/rol concordato, dopo il secondo episodio sarà ritenuta come un'infrazione disciplinare.

m) 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.

n) 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.

o) L'irreperibilità del Socio in malattia ad un eventuale controllo degli Organi competenti nel luogo dichiarato di degenza. Il mancato riconoscimento da parte dell'INPS di una malattia insorta all'estero.

p) L'esecuzione del lavoro o l'uso di qualsiasi mezzo in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze psicotrope, ovvero capaci di modificare lo stato psico-fisico di un soggetto.

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

r) La divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del Consiglio di amministrazione, di notizie riservate ritenute dati sensibili delle quali il Socio sia venuto a conoscenza in occasione del proprio servizio.

s) L'inosservanza per quanto riguarda le Norme di Sicurezza stabilite dalla Legge (ad es. D. Lgs. 81/08, vestiario inadeguato, scarpe antinfortunistiche; mancata partecipazione – senza giustificato motivo – ai Corsi di Formazione o riqualificazione, etc.)

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

u) Esercizio delle clausole di gradimento effettuata dal cliente/committente a seguito di formale comunicazione scritta.

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

z) 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

1. Le sanzioni disciplinari ai soci lavoratori sono decise dall'organo amministrativo. Per le infrazioni sopra elencata il socio è sanzionabile in uno dei seguenti modi, in base alla gravità e/o alla recidività nei due anni solari precedenti. Alle norme del presente regolamento possono essere adottati secondo la gravità dei fatti, i seguenti provvedimenti:

- Richiamo verbale (per infrazioni di scarsa gravità)
- Richiamo scritto,
- Multa di importo non superiore al compenso di tre ore di lavoro,
- Sospensione dal lavoro e dal compenso per non più di dieci giorni di calendario
- Licenziamento

2. 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 a dieci giorni dal ricevimento della contestazione per presentare elementi a sua difesa. La contestazione degli addebiti deve essere fatta per iscritto.

3. Il socio lavoratore può comunque essere sospeso cautelativamente dal lavoro qualora si ritenga che la sua presenza possa creare danni alla cooperativa o ad utenti del servizio.

4. L'eventuale provvedimento disciplinare, da adottarsi secondo la procedura sopra specificata, deve essere comunicata al lavoratore entro venti giorni dalla scadenza del termine di dieci giorni assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte. Ai fini dell'eventuali consumazione del termine di cui sopra, anche in considerazione della decisione delle SS.UU. della S.C. di Cassazione nr. 8830/2010 si considera la data di spedizione del plico postale ovvero dell'eventuale rifiuto della ricezione della raccomandata a mano, a prescindere dalla data di ricevimento effettivo.

5. 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 delle eventuali recidive nei due anni solari precedenti. Eventuali danni, previa quantificazione, potranno essere addebitati al lavoratore.

6. È ribadito fin da ora 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 ovvero con possibilità di rateazione dell'importo fino ad un massimo di 12 mesi.

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;
agli Allegati per la Cooperazione nel CCNL;
alle Leggi vigenti;
alle Disposizioni Interne;
alle Comunicazioni Sociali.

ART. 26

DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO INTERNO

Il presente Regolamento Interno è stato modificato/adeguato ed approvato con l'Assemblea dei Soci, effettuata in data 14 giugno 2025, e così come previsto dalla Legge, sarà in vigore in maniera retroattiva a far data dal 01 gennaio 2025.

Tale modalità è dovuta al fatto che il verbale di rinnovo è stato sottoscritto tra le parti in data 06 dicembre 2024, ma deve essere ancora sottoposto alle assemblee delle OO.SS. che hanno sciolto poi la loro riserva solo in data 27 gennaio 2025.

Le nuove disposizioni contrattuali hanno avuto una decorrenza anteriore a tale data, per cui sono da considerarsi già impegnative e dunque devono essere già attuate a far data dal 01.01.2025.