

Regolamento interno della Società Cooperativa Sociale “IL PICCOLO PRINCIPE – ONLUS”

Sede legale: Via San Francesco d’Assisi, 9 – 33072 – Casarsa della Delizia (PN)

Codice fiscale – Partita Iva 01133140937

La Cooperativa è iscritta al Registro Regionale delle Cooperative al n. 2815 della sezione Produzione e Lavoro e al n. 3303 della sezione Cooperazione Sociale. È iscritta all’Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 69 sez. A, al n. 284 sez. B; all’Albo Società Cooperative al n. A126038 sez. coop. a mutualità prevalente di diritto, categoria: cooperative sociali. Registro imprese di Pordenone n. 01133140937 e REA PN n.45300.

Indice

Prima parte - Norme generali

Premessa

- Articolo 1 - Tipologia della Cooperativa
- Articolo 2 - Assemblea dei soci
- Articolo 3 - Consiglio di amministrazione
- Articolo 4 - Controllo contabile e legale
- Articolo 5 - Tipologie di soci lavoratori
- Articolo 6 - Modalità di individuazione del tipo di contratto
- Articolo 7 - Compatibilità con altra attività
- Articolo 8 - Comunicazione di ammissione al lavoro
- Articolo 9 - Distribuzione del lavoro
- Articolo 10 - Partecipazione
- Articolo 11 - Corresponsione delle remunerazioni
- Articolo 12 - Ristorno
- Articolo 13 - Situazione di crisi aziendale
- Articolo 14 - Utilizzo sedi e attrezzature

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

- Articolo 15 - CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato
- Articolo 16 - Organizzazione del lavoro
- Articolo 17 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato
- Articolo 18 - Norme di comportamento
- Articolo 19 - Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari
- Articolo 20 - Risoluzione del rapporto di lavoro
- Articolo 21 - Previdenza complementare
- Articolo 22 - Esercizio dei diritti sindacali
- Articolo 23 - Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro
- Articolo 24 - Orario di lavoro e flessibilità
- Articolo 25 - Diritto allo studio
- Articolo 26 – Trattamento di fine rapporto
- Articolo 27 – Aspettativa non retribuita

Terza parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

- Articolo 28 - Normativa applicabile ai soci non subordinati
- Articolo 29 - Organizzazione del lavoro
- Articolo 30 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato
- Articolo 31 - Norme generali per lo svolgimento dell’incarico
- Articolo 32 - Assenze
- Articolo 33 - Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro per contratti non subordinati

Articolo 34 - Infortunio
Articolo 35 - Malattia
Articolo 36 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Quarta parte - Disposizione finali

Articolo 37 - Controversie
Articolo 38 - Rinvio a norme di legge e del CCNL delle cooperative sociali
Articolo 39 - Modificazioni del Regolamento
Articolo 40 - Consegna del Regolamento

Quinta parte – Allegati

Allegato A) Art.42 del CCNL “Provvedimenti disciplinari”
Allegato B) Regolamento Banca delle Ore
Allegato C) Criteri e modalità di concessione dei permessi retribuiti per diritto allo studio
Allegato D) Regolamento Automezzi
Allegato E) Regolamento per la concessione e l’uso di dispositivi elettronici e informatici di servizio

Prima parte - Norme generali

Premessa

1. Il presente regolamento interno

- È stato approvato in data 22 ottobre 2020 dall’assemblea della cooperativa, regolarmente convocata, ai sensi dell’articolo 6 della Legge 3/4/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione.
- Potrà essere modificato con delibera dell’Assemblea Ordinaria dei Soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni dalla sua approvazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

2. Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società. Salvo diversa indicazione le presenti norme, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all’articolo 5. I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno.

3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

4. I soci lavoratori 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, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell’azienda;
- 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, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest’ultimo il suo

fondamento in quanto la cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

6. Il contenuto del presente regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del D.Lgs 276/2003.

L'Organo amministrativo è delegato a valutare l'opportunità di accedere a tale certificazione e ad espletare tutti gli adempimenti.

Art. 1 – Tipologia della Cooperativa

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale nonché dell'Associazione di Volontariato "Il Noce", con sede in Casarsa della Delizia, ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, la priorità dell'uomo sul denaro, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche ed anche la ricerca dell'utopia.

Operando secondo questi principi la Cooperativa ai sensi della L. 381/1991 e L.R. 20/2006 si propone di svolgere, in modo organizzato e senza fini di lucro, la gestione di servizi sociali ed assistenziali, scolastici di base e di formazione professionale, sanitari di base e ad elevata integrazione socio-sanitaria destinati a persone, adulti e minori, in stato di bisogno e lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 L. 381/91, attraverso l'utilizzo e la stabile organizzazione delle risorse fisiche, materiali e morali, dei soci che partecipano all'attività ed alla gestione della Cooperativa. Le due aree di intervento sono strettamente collegate e coordinate e vicendevolmente integrate per cui la realizzazione dell'una favorisce il perseguimento dell'altra.

Art. 2 – Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci è il massimo organo deliberante della Cooperativa. Hanno diritto al voto tutti i soci iscritti nel libro soci da almeno 90 giorni e che non siano in mora nei versamenti delle azioni sottoscritte.

L'Assemblea deve essere convocata nei modi e nei termini previsti dallo Statuto.

Le competenze dell'Assemblea dei soci sono definite dallo Statuto e dalla legge.

Art. 3 – Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo amministrativo ed esecutivo della Cooperativa in quanto rappresenta ed esegue la volontà dell'Assemblea, le disposizioni dello Statuto e della legge.

Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea ordinaria dei soci e la maggioranza dei suoi componenti è scelta tra i soci cooperatori.

Il Consiglio di Amministrazione può essere coadiuvato da esperti per particolari problemi tecnici, amministrativi, commerciali, rapporti tra e con i soci, rapporti con i vari enti pubblici.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di definire i principi e regolare le modalità di ripartizione del lavoro, ripartirlo tra i soci secondo criteri di equità, ed in relazione alle necessità di flessibilità della prestazione richiesta.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre il compito di:

- elaborare piani strategici secondo gli indirizzi deliberati dall'Assemblea e monitorarne l'andamento;
- di indicare gli indirizzi strategici e di lavoro alle funzioni responsabili;
- di promuovere incontri formativi con i gruppi di lavoro.

Art. 4 – Controllo contabile e legale

Il controllo e la revisione contabile e legale dei conti della Cooperativa è attribuito al Collegio

Sindacale i cui membri sono iscritti nell'apposito registro tenuto presso il Ministero di Grazia e Giustizia.

Art. 5 – Tipologie di soci lavoratori

Sono soci lavoratori quelle persone fisiche, normodotate e svantaggiate ai sensi dell'art. 4 della L. 381/91, che partecipano alla vita della Cooperativa per il raggiungimento dei fini mutualistici, interni ed esterni, contribuendo materialmente al raggiungimento degli scopi sociali attraverso una attività lavorativa.

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti rapporti:

- di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- di collaborazione coordinata e continuativa ovvero di lavoro non subordinato.

2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Art. 6 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione e la scelta del tipo di contratto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva e deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 7 – Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa comunicazione scritta preventiva seguita da autorizzazione dell'Organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e/o con le norme del D.Lgs 66/2003.

Articolo 8 – Comunicazione di ammissione al lavoro

1) L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2) Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. L'Organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei

documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

3) Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

4) In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

5) Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare il conferimento del lavoro.

Art. 9 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o alla tipologia del lavoro/servizio.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci.

La cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

2. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio, è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento.

In tali ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa potrà comunque richiedere, con il suo consenso, prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'art. 6 del presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.

4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

5. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura.

L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'art. 6 lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'art. 13 del presente regolamento.

A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempimento contrattuale del cliente.

Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.

Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni.

Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo, dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.

Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.

6. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) del presente articolo, le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta.

Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di rifiuto del socio, reiterato tre volte, di accettare le proposte contrattuali riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'art. 5, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di esclusione da socio come previsto dallo Statuto.

7. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

Art. 10 – Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sul genere, sull'origine nazionale o etnica, sulle convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali, sull'orientamento sessuale.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e delle relative Delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti.

Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.

3. Il raggiungimento delle finalità economiche e sociali e lo sviluppo armonico della Cooperativa sono garantite dal rispetto di alcune regole e dall'esercizio dei diritti attribuiti.

Il socio ha pertanto il diritto e dovere di:

- a) partecipare alla vita della Cooperativa esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali (Assemblee e Consigli di Amministrazione), le equipe di lavoro e le diverse iniziative, con particolare riguardo a quelle finalizzate alla vita della Cooperativa ed alla progettazione;
- b) operare in conformità allo Statuto, al presente Regolamento Interno ed alle delibere prese dagli organi competenti;
- c) impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni, alle indicazioni impartite dalle funzioni responsabili, alle regole interne e in ottemperanza al regolamento UE 2016/679;
- d) rispettare la normativa antinfortunistica e di igiene sul lavoro (D.lgs. 81/2008 e successivi aggiornamenti e modifiche), le direttive sui dispositivi di protezione individuale predisposte dal responsabile della sicurezza ai sensi della medesima normativa e di partecipare alle iniziative formative ed informative;
- e) contribuire al miglioramento della qualità sociale della Cooperativa impegnandosi alla corretta applicazione delle procedure e promuovendo momenti di confronto per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione;
- f) esercitare la propria funzione imprenditoriale attraverso la promozione della Cooperativa;
- g) rispettare il CCNL e/o tutti gli altri contratti relativi alle diverse tipologie di rapporto di lavoro instaurate con l'organizzazione.

Per i soci subordinati, in caso di inadempienza dei punti suddetti e in tutti i casi previsti dall'art. 42 del CCNL saranno adottati opportuni provvedimenti disciplinari in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento e dallo Statuto.

Per i soci non subordinati saranno previste specifiche clausole nel contratto.

4. L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

Art. 11 – Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall'art. 13 del presente Regolamento.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con scadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento.

3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Art. 12 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.

2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 17 (soci subordinati) e 30 (soci non subordinati) del

presente Regolamento.

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e come previsto dallo Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- a. ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
- b. la qualifica professionale e il grado di responsabilità riconosciuto nell'anno di riferimento del ristorno;
- c. i compensi erogati;
- d. il tempo di permanenza nella società;
- e. la tipologia del rapporto di lavoro;
- f. la partecipazione alle Assemblee nel corso dell'anno di riferimento;

Per i soci appartenenti alla categoria speciale di socio di cui all'art. 2527 comma 3, C.C. è prevista una riduzione del ristorno in considerazione dei costi sostenuti dalla cooperativa per la formazione e/o per l'inserimento degli stessi.

5. Nel calcolo della quantità del lavoro svolto (lettera a) verranno considerate le ore effettivamente lavorate dal/la socio/a lavoratore/trice nell'esercizio di riferimento, escluse pertanto le ore di assenza, qualunque sia la loro motivazione, salvo assenza per maternità obbligatoria.

6. In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristorno, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

7. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

- erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
- aumento gratuito del capitale sociale (ossia, attraverso l'emissione di nuove azioni, oppure attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio);
- emissione di strumenti finanziari, qualora previsti nello Statuto.

Art. 13 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, non di breve durata, dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, l'Organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 12 e sarà vietata, per l'intera durata del piano, la distribuzione di eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali:

- apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuale, aziendale e/o territoriale e dal CCNL di riferimento di cui all'art.11 del presente regolamento;

- imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'art. 11 del presente regolamento.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva. L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo amministrativo proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio.

Art. 14 – Utilizzo sedi e attrezzature

La Cooperativa, compatibilmente con l'erogazione dei servizi, che hanno assoluta precedenza, può mettere a disposizione dei soci, le strutture e le attrezzature per eventuali necessità personali. Si rimanda al regolamento di utilizzo specifico e alla modulistica predisposta per la richiesta, disponibili in segreteria.

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Art. 15 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (CCNL cooperative sociali).

Art.16 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di servizio, funzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Art. 17 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il

trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 15 del presente regolamento. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.

3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Art. 18 – Norme di comportamento

1. Il socio ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidate, utilizzo dei telefoni e dispositivi elettronici, ecc...).
- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).
- Rendicontare le ore mensili compilando il foglio presenze personale sull'apposito gestionale o consegnare o far pervenire a mezzo mail o fax, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo.
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private durante l'orario di lavoro.
- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
- Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
- Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi.
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.

Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento.

2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

Art. 19 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse sono regolate da quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento.

2. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 e del CCNL richiamato all'art. 15 del presente regolamento.

3. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Art. 20 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. La cessazione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo:

- previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci;
- in assenza di interruzione per giusta causa o disciplinare e sempre previa domanda del socio, ritenga possibile reperire in tempi brevi una diversa collocazione lavorativa con la stipula di un ulteriore rapporto di lavoro.

Art. 21 – Previdenza complementare

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:

- le vigenti disposizioni di legge;
- la delibera di Confcooperative del 21-10-1997;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 15 del presente regolamento;

La cooperativa si impegna a favorire una scelta consapevole da parte dei propri soci lavoratori.

Art. 22 – Esercizio dei diritti sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge, l'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, l'Organo amministrativo favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 10 del presente regolamento.

Art. 23 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività.
2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.
3. La cooperativa si impegna a fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.
4. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (Dpi). I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.
5. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. È pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.
6. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i Dpi sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.
7. Salvo che i CCNL di riferimento non prevedano una normativa in materia, qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio l'intero costo degli indumenti non riconsegnati.

Art. 24 – Orario di lavoro e flessibilità

Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part-time), l'orario ordinario di lavoro a tempo pieno è stabilito in 38 ore settimanali.

Il socio lavoratore ha l'obbligo di rispettare il proprio orario di lavoro.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dal responsabile Risorse Umane.

Ciascun responsabile di servizio ha facoltà di strutturare nell'arco dell'intera giornata lavorativa due brevi pause di cinque minuti.

È consentita la facoltà di superare le ore settimanali previste dal contratto nella misura massima di due ore giornaliere fino a dieci ore settimanali con recupero successivo secondo le modalità stabilite dallo specifico regolamento della banca delle ore (Allegato B).

Art. 25 – Diritto allo studio

Oltre a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL, si rimanda a specifico regolamento (Allegato C).

Art. 26 – Trattamento di fine rapporto

Compatibilmente con la situazione economica della Cooperativa, è previsto l'accantonamento in apposito fondo, costituito a favore dei soci lavoratori che espressamente lo abbiano scelto e regolato con le stesse modalità indicate dall'art. 2120 del C.C. e dalla L. 297/82 per i lavoratori dipendenti.

A giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione sono consentite anticipazioni fino al 100% dell'indennità così accantonata, su richiesta motivata del socio, in particolare per spese sanitarie straordinarie ovvero per l'acquisto della prima casa, così come previsto dalla stessa L. 297/82.

Art. 27 – Aspettativa non retribuita

Oltre a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL, il periodo di aspettativa non retribuita può essere richiesto anche dal socio con anzianità inferiore a un anno.

Terza parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Art. 28 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali gli articoli 50 comma 1 lettera c-bis) e 52 comma 1 DPR 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Art. 29 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento di massima con le strutture della cooperativa.

Art. 30 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa.

2. Al momento dell'ammissione al lavoro sarà sottoscritto con il socio uno specifico contratto che definirà il trattamento economico.

Art. 31 – Norme generali per lo svolgimento dell'incarico

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro senza alcun vincolo di subordinazione. L'attività deve essere svolta in totale libertà senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari o di orario di lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, ove impegnato con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della

cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso la cessazione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di cessazione del rapporto di lavoro.

4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.

6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Art. 32 – Assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa

- In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
- In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Art. 33 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro per contratti non subordinati

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

3. La cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la sorveglianza sanitaria qualora prescritta coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.

4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle

disposizioni in materia di sicurezza.

Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza e secondo le disposizioni impartite dagli organi preposti dalla cooperativa.

Qualora si verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.

Art. 34 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 32 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Art. 35 - Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 32 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Articolo 36 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo o in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Quarta parte – Disposizione finali

Art. 37 – Controversie

Il contratto individuale di lavoro dovrà essere regolamentato dalla legge e dalla giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e Cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

Art. 38 – Rinvio a norma di legge e del CCNL delle cooperative sociali

Per quanto non specificato dal presente Regolamento si rinvia alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, allo Statuto dei lavoratori ed al CCNL, in quanto applicabili.

Art. 39 – Modificazioni del Regolamento

Il presente Regolamento Interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà senz'altro a convocare l'Assemblea per le modifiche regolamentari in caso di rinnovo del CCNL del settore, applicandone nel frattempo provvisoriamente gli adeguamenti.

Art. 40 – Consegna del Regolamento

Copia del presente Regolamento deve essere consegnata ad ogni socio della cooperativa il quale rilascerà apposita attestazione di ricevuta e presa visione dello stesso.

Il Presidente
Luigi Agostino Cesarin

Quinta Parte – Allegati

ALLEGATO A)

Dal “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo”.

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della legge 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'UPLMO.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto.

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di quattro giorni.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a un giorno e non superiore a tre;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;

- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

ALLEGATO B)

Regolamento Banca delle Ore

Art. 1

Fonti e campo di applicazione

Il presente Regolamento disciplina l'orario di lavoro dei soci lavoratori della Cooperativa con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale. È emanato ai sensi del Decreto Legislativo n. 66 dell'08.04.2003 e del C.C.N.L. Cooperative Sociali.

Art. 2

Finalità e obiettivi

Il presente Regolamento, oltre ad ottemperare alle normative di cui al precedente articolo e a regolamentare l'organizzazione dell'orario di lavoro, si pone l'obiettivo di:

- introdurre modalità di organizzazione che consentano la conciliazione tra tempo di lavoro e di cura, andando incontro in particolare alle esigenze delle famiglie nel rispetto dell'ottimale funzionamento dei diversi servizi;
- assicurare il benessere psico-fisico del socio e/o dipendente nell'ottica non solo del riconoscimento del diritto del singolo, ma come bene per la Cooperativa e la collettività;
- garantire stabilità delle retribuzioni mensili dei soci lavoratori e un'efficiente organizzazione del lavoro, visti gli andamenti altalenanti nell'orario settimanale di alcuni servizi.

Art. 3

Norme generali

Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part-time), l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali. Viene concordato per iscritto. Eventuali modifiche dell'orario stabilito, sia per esigenze di servizio che personali, devono essere richieste per iscritto.

Il socio lavoratore ha l'obbligo di rispettare il proprio orario di lavoro.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dal responsabile Risorse Umane.

Ciascun responsabile di servizio ha facoltà di strutturare nell'arco dell'intera giornata lavorativa due brevi pause di cinque minuti.

Art. 4 Orario flessibile

Ai sensi dell'art. 52 del C.C.N.L. Cooperative Sociali la Cooperativa ha la facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero nel limite massimo di due ore al giorno fino ad un massimo di dieci ore settimanali.

Art. 5 Banca delle Ore

Tutto il lavoro prestato al di fuori del proprio orario lavorativo deve essere sempre richiesto e preventivamente autorizzato dal responsabile di servizio e sarà conteggiato unitamente all'orario normale. Le ore effettuate oltre il normale orario di lavoro vengono contabilizzate nel conto personale del socio e risultano nel cedolino paga.

Al fine di ottemperare a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 66/2003 è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, che consente di fruire di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

Art. 6 Gestione accantonamento

Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore annue, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore. Tale meccanismo opera - d'intesa fra Cooperativa e socio lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Le successive 50 ore di prestazioni aggiuntive danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore.

Detta contribuzione dovrà essere assolta per le ore non recuperate secondo le specifiche modalità previste dal CCNL.

Art. 7 Criteri di recupero

Nei primi 4 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra responsabile di servizio e socio lavoratore. Trascorso tale termine, la cooperativa stabilisce il periodo di recupero, previo preavviso al socio lavoratore di almeno:

1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario. Il recupero delle prestazioni aggiuntive accumulato nella banca delle ore dovrà avvenire per un minimo di 30 minuti o per multipli di 30 minuti;

5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;

10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato entro e non oltre 10 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive.

Tenendo conto delle esigenze tecniche del proprio servizio, il responsabile andrà a definire il calendario dei recuperi e l'eventuale contemporaneità di fruizione.

Art. 8 Rilevazione presenze

Il socio lavoratore è tenuto a rendicontare quotidianamente la sua presenza al lavoro e a far pervenire all'Ufficio paghe della Cooperativa, entro il 2° giorno lavorativo del mese successivo, la rendicontazione delle ore mensili.

Il socio lavoratore è tenuto a compilare il foglio presenze personale sull'apposito gestionale, per il

quale è stato dotato di username e password, che verrà convalidato a fine mese dal suo responsabile di servizio. Nei servizi ove non è possibile, il responsabile di servizio si occuperà di compilare le presenze dei soci lavoratori assegnati al suo servizio, rilevate quotidianamente tramite prospetto cartaceo o supporto elettronico.

Le richieste e comunicazioni relative a ferie e permessi o assenze di altro tipo (malattia, assenza giustificata, donazione sangue ecc.) andranno effettuate attraverso il proprio responsabile di servizio o, in alternativa, attraverso il responsabile Risorse Umane.

Art. 9 Norme finali e transitorie

Il presente Regolamento sostituisce ogni precedente disposizione regolamentare relativa all'orario di servizio.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento valgono le norme contenute nel CCNL Cooperative sociali.

ALLEGATO C)

Criteri e modalità di concessione dei permessi retribuiti per diritto allo studio

Art. 69 - CCNL Diritto allo studio

1. *Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono fruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova). I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.*

2. *Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di centocinquanta ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.*

1. Il CCNL prevede la possibilità di concedere al 2% del personale in servizio un totale massimo individuale di n. 150 ore di permessi retribuiti per consentire la frequenza di corsi regolari di studio.

2. Il numero dei potenziali fruitori del diritto è calcolato, in caso di frazioni, con scatto allo 0,5%.

3. Hanno diritto allo studio le categorie di studenti previste all'art. 68 del CCNL, con esclusione dei frequentanti corsi di qualificazione professionale che non abbiano attinenza con il lavoro svolto in Cooperativa.

4. Le domande di permessi per diritto allo studio andranno presentate in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tramite la segreteria amministrativa entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno, allegando un documento che attesti l'iscrizione e la frequenza a corsi regolari di studio.

5. All'atto della concessione dei suddetti permessi verrà richiesto un piano di studi di massima che consenta ai responsabili di servizio un'adeguata organizzazione del lavoro alla luce delle previste assenze per studio. Per lo stesso motivo anche i permessi per esami dovranno venire richiesti con un paio di settimane di anticipo.

6. I ripetenti e gli studenti universitari fuori corso non hanno diritto ai permessi retribuiti per diritto allo studio. L'iscrizione agli anni fuori corso determina automaticamente la perdita del diritto allo studio.

7. Tra più domande saranno favorite nell'ordine:

- a) istruzione primaria
- b) istruzione secondaria
- c) università

A parità di ogni elemento il diritto sarà concesso a chi lavori da almeno un anno in Cooperativa. Di fronte ad un ulteriore caso di stessa posizione, sarà favorito chi negli anni precedenti ha usufruito di meno dei permessi retribuiti.

ALLEGATO D)

Regolamento automezzi

1. Il presente regolamento viene istituito al fine di gestire in modo ottimale il parco automezzi della Cooperativa sociale Il Piccolo Principe.

2. Il parco automezzi è a disposizione dei soci, dei lavoratori e dei volontari autorizzati per esigenze di servizio.

3. Eccetto gli automezzi già regolamentati dal servizio che li ha in uso esclusivo, per tutti gli usi straordinari e occasionali, l'automezzo va preventivamente prenotato in accordo con il responsabile di servizio del mezzo o compilando la modulistica relativa c/o la sede in cui il mezzo viene normalmente parcheggiato.

4. Al momento del prelievo, l'utilizzatore verifica lo stato generale del mezzo e riporta nell'apposito registro data, ora e km di partenza. Al momento della riconsegna del mezzo, riporta nell'apposito registro tragitto, orario, km di arrivo e riconsegna le chiavi.

5. È assolutamente vietato trasportare persone non autorizzate dalla cooperativa.

6. È vietato fumare nell'automezzo, lasciare oggetti personali e/o disordine al suo interno, lasciare alimenti o materiali deteriorabili.

7. Per il rifornimento l'utilizzatore deve recarsi presso i distributori convenzionati e pagare con la tessera carburante assegnata a ciascun mezzo. Ogni utilizzatore deve aver cura di lasciare l'automezzo con una buona quantità di carburante.

8. Eventuali spese (rifornimenti, pedaggi, parcheggi...) verranno rimborsati se preventivamente autorizzate dal proprio responsabile di servizio e opportunamente rendicontate da pezze giustificative valide.

9. Il conducente ha l'obbligo di utilizzare l'automezzo con diligenza (art. 2104, c.1, C.C.) e rispettare scrupolosamente le norme del Codice della Strada.

10. Ogni eventuale infrazione del Codice della Strada, contestata dagli organi preposti, sarà addebitata all'utilizzatore.

10. In caso di incidente stradale non grave, l'utilizzatore informa l'ufficio amministrativo e provvede alla compilazione del foglio di constatazione amichevole secondo le indicazioni del modulo presente nel mezzo. La constatazione amichevole va recapitata tempestivamente in sede sociale.

12. Il responsabile di servizio di riferimento dell'automezzo avrà cura di verificare periodicamente lo stato del mezzo. Per la pulizia interna ed esterna del mezzo, per le manutenzioni ordinarie e straordinarie, le riparazioni, le revisioni e il collaudo, il responsabile si rivolgerà alle officine o strutture convenzionate o ai servizi/enti autorizzati.

13. Il mancato rispetto delle norme contenute nel presente regolamento sarà perseguito disciplinarmente ai sensi e per gli effetti di quanto determinato dal CCNL Cooperative Sociali nonché del Regolamento Interno della Cooperativa, tenendo conto del requisito di proporzionalità tra la qualità della violazione ed il provvedimento adottato, nonché della recidiva.

Per i danni agli automezzi aziendali derivanti dal mancato rispetto del presente Regolamento o conseguenti a dolo, colpa o negligenza dell'utilizzatore a prescindere dal coinvolgimento di altri veicoli, la Cooperativa si riserva di intraprendere azione di rivalsa sul personale responsabile, secondo i termini previsti dalla legge.

ALLEGATO E)

Regolamento per la concessione e l'uso di dispositivi elettronici e informatici di servizio

Premessa:

Sono da considerarsi dispositivi elettronici e informatici destinati alla concessione e all'uso di servizio: telefono cellulare, smartphone (con relativa SIM), tablet (con eventuale SIM), PC portatile, supporti di memoria di massa portatili (Hard-disk), dispositivi Wi-fi portatili per la connessione a internet, etc.

Art. 1

L'uso di dispositivi elettronici e informatici di servizio viene autorizzato Consiglio di Amministrazione, su richiesta del responsabile di servizio, direzione o funzione.

La concessione potrà avvenire in base a uno o più dei seguenti criteri:

- Esigenze di reperibilità
- Servizi fuori sede
- Frequenti spostamenti tra le sedi diverse anche nella stessa giornata
- Particolari esigenze tecniche di comunicazione di altra natura, tra le quali servizi che non possono essere altrimenti soddisfatti con apparecchiature di comunicazione ed informatiche fisse (es. necessità di utilizzo di applicazioni di social-network e di Messaging, necessità di visualizzazione e condivisione di documenti elettronici con supporti portatili, etc.).

Nell'autorizzare la concessione, il Consiglio di Amministrazione terrà conto dell'effettiva necessità dell'uso dei vari dispositivi, dell'impossibilità di utilizzare mezzi alternativi, degli eventuali disagi o costi conseguenti al loro mancato utilizzo o alla ridotta cura dello strumento.

Art. 2

L'ufficio competente per il procedimento ed al quale devono essere inoltrate le richieste è quello Amministrativo e in particolare l'Ufficio acquisti.

Art. 3

I contratti di telefonia saranno stipulati direttamente dall'Ufficio Acquisti sulla base delle condizioni di mercato praticate dagli operatori di telefonia mobile al momento della stipula. Sarà cura dell'ufficio stesso verificare le tariffe e rinegoziare contratti alle migliori condizioni vigenti.

Art. 4

I dispositivi elettronici e informatici vengono affidati al socio lavoratore o al servizio con lettera di affidamento e non potranno pertanto essere ceduti anche temporaneamente ad altri soci o a terzi.

Art. 5

I dispositivi possono essere utilizzati solo per ragioni di servizio e viene fatto tassativo divieto di effettuare chiamate personali o per scopi diversi da quelli di servizio. Disposizioni in merito ad un loro diverso utilizzo devono essere singolarmente valutate e autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 6

L'utilizzatore dei dispositivi elettronici e informatici ha l'obbligo di mantenere in funzione il telefono durante le ore di servizio. Chiamate, invio di messaggi e navigazione Internet (ricerche, fruizione di siti, download di documenti, etc.) devono essere pertinenti e commisurati al tipo di attività previste dalla propria mansione. È fatto assoluto divieto di utilizzo di social-network, piattaforme di Messaging e di acquisto on-line personali o non collegate alla cooperativa.

La durata delle chiamate, verificata la necessità, sarà la più breve possibile in relazione alle esigenze di servizio e di mandato, utilizzando altresì la funzione di brevi messaggi di testo in caso di comunicazioni brevi.

Art. 7

L'utilizzatore dei dispositivi elettronici e informatici è tenuto ad un uso appropriato e alla loro diligente conservazione. La corretta gestione, conservazione e protezione dei dati contenuti in tali dispositivi sono responsabilità dell'utilizzatore. All'atto della consegna sottoscriverà apposita dichiarazione di conoscenza delle modalità d'uso dello stesso.

Qualora i dispositivi assegnati contengano dati personali, l'utilizzatore verrà nominato Autorizzato al Trattamento dei Dati Personali e dovrà attenersi alle istruzioni impartite dal Titolare del Trattamento, in conformità alle normative vigenti sulla protezione di dati personali.

Art. 8

La gestione di eventuali anomalie (guasti, furti, danneggiamenti ecc.) è di competenza della segreteria amministrativa. Gli utilizzatori sono responsabili del materiale loro affidato e sono tenuti a risarcirlo per il valore di mercato in caso di perdita e/o danneggiamento causati da dolo o colpa grave.

Art. 9

Potranno essere disposte delle verifiche sui tabulati telefonici e sulle cronologie di navigazione internet a cura della segreteria amministrativa per accertare il corretto uso dei dispositivi. In casi particolari, potranno essere richieste le giustificazioni ritenute necessarie.