

**Regolamento interno della Società Cooperativa Sociale
“IL PICCOLO PRINCIPE - ONLUS”
CASARSA (PN)**

Premessa

1. Il presente Regolamento interno
 - è stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 25 febbraio 2008 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 in Assemblea dei Soci, presso la Direzione provinciale del lavoro.
2. Le disposizioni del presente Regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate agli articoli 5 e 6 fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa (L. 266/91). Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

**TITOLO I
ASPETTI SOCIETARI**

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.

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. E' iscritta all'Albo Regionale al n. 69 sez. A, al n. 284 sez B; all'Albo Società Cooperative al n. A126038 sez. coop. a mutualità prevalente di diritto, categ.: coop. sociali.

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

Al revisore o, in alternativa, ad una società di revisione, iscritti nell'apposito registro tenuto presso il Ministero di Grazia e Giustizia, è affidato l'esercizio del controllo contabile sulla Cooperativa.

Art. 5 – 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.

Il socio lavoratore instaura con la Cooperativa due tipologie di rapporto:

a) rapporto associativo

i soci lavoratori della Cooperativa, in ottemperanza alle leggi 381/91, 52/92 e 142/01:

- concorrono alla gestione dell'impresa Cooperativa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione della stessa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della Cooperativa;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici, alle decisioni sulla loro destinazione o alla eventuale copertura delle perdite;
- 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.

b) rapporto di lavoro

tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'eventuale instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- di collaborazione coordinata non occasionale;
- altre tipologie.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui 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.

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

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 tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

Art. 6 – Soci volontari

I soci volontari sono persone fisiche che prestano la propria attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà ai sensi e per gli effetti della L. 381/91.

I soci volontari sono iscritti nell'apposita sezione del Libro Soci ed il loro numero non potrà superare la metà del numero complessivo dei soci.

La loro prestazione:

- deve essere utilizzata in maniera complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego degli operatori professionali;
- deve essere gratuita, mentre possono essere corrisposti i rimborsi delle spese effettivamente sostenute e documentate sulla base di parametri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- non concorre alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per i rimborsi spese e per i premi Inail per il pagamento del premio assicurativo a loro favore.

Art. 7 – Ammissione

a) Ammissione a socio lavoratore

Chi desidera essere ammesso come socio dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione domanda scritta che dovrà contenere:

- a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita;
- b) la categoria dei soci a cui chiede di essere iscritto ed i motivi della richiesta;
- c) l'indicazione della effettiva attività svolta, della condizione professionale, delle specifiche competenze possedute;
- d) i requisiti tecnico-professionali e l'attività di lavoro che intende svolgere nella Cooperativa;
- e) l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge;
- f) la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente lo Statuto e il Regolamento e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali;
- g) la espressa e separata dichiarazione di accettazione della clausola arbitrale contenuta negli artt. 39 e seguenti dello Statuto.

La decisione sulle ammissioni spetta in via esclusiva ed insindacabile al Consiglio di Amministrazione, il quale accertata l'esistenza dei requisiti di cui all'art. 5 dello Statuto e del presente Regolamento, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta.

La deliberazione di ammissione verrà comunicata al richiedente in forma scritta e annotata, a cura degli Amministratori, sul Libro dei Soci.

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

Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia. 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 conferimento del lavoro.

Il socio è tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni inerenti la sua situazione personale e professionale.

In conformità con le disposizioni contenute nell'art. 1 comma 2 della L. 142/01, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a informare preventivamente i soci in Assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a. modificazione degli organigrammi e/o funzionigrammi della Cooperativa;
- b. adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulla modalità di svolgimento dell'attività cooperativa nel suo complesso, o sull'assetto dei diversi servizi.

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

b) ammissione a socio volontario

Chi desidera essere ammesso come socio volontario deve:

- a) presentare la domanda di ammissione nei modi previsti dallo Statuto;
- b) impegnarsi alla sottoscrizione e al versamento della/e quota/e sociale/i nelle modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione;
- c) impegnarsi all'osservanza dello Statuto, del Regolamento Interno e delle deliberazioni prese dagli organi sociali.

La deliberazione di ammissione verrà comunicata al richiedente in forma scritta e annotata, a cura degli Amministratori, sul Libro dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento intervenire sull'operato del socio volontario e verificarne la compatibilità, sia etica che organizzativa, con le attività svolte.

Ai fini della regolamentazione dell'inserimento in Cooperativa dei soci volontari e della loro presenza nei diversi servizi, si terrà conto di quanto previsto dalla legge 266/91 che disciplina l'attività di volontariato.

Art. 8 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa 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.

E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a patto 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.

Art. 9 – Diritti e doveri del socio

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 sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale e/o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

E' fatto divieto ai soci di discutere in presenza di terzi di problematiche organizzative e/o aziendali. Ogni socio ha diritto di criticare l'operato della cooperativa in forma scritta, in modo costruttivo. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite la segreteria, al Consiglio di Amministrazione.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

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 alla L. 675/96 e alla L. 196/03;
- d) rispettare la normativa antinfortunistica e di igiene sul lavoro (D.lgs. 626/94 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.

Art. 10 – Esclusione del socio lavoratore

Oltre che per i casi previsti dagli artt. 9-10-11 dello Statuto che regolano la decadenza, il recesso e l'esclusione da socio, l'esclusione può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione anche nei seguenti casi:

- a) non segua le disposizioni dell'art. 9 del presente Regolamento;
- b) qualora nell'ambito di lavoro si determini una causa di risoluzione del rapporto di lavoro stesso per tutti i casi previsti dall'art. 42, punto E) del CCNL;
- c) qualora nell'ambito di lavoro si determini una causa di risoluzione del rapporto di lavoro stesso per tutti i casi previsti dalle altre tipologie di lavoro.

Art. 11 – Modalità di esclusione

Le modalità di esclusione saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione che ne darà comunicazione al socio interessato. Nella comunicazione al socio dovranno essere indicati i motivi specifici del provvedimento, non sarà sufficiente il mero richiamo allo Statuto sociale.

Si procederà quindi come segue:

- lettera di contestazione a mezzo raccomandata, contenente l'addebito, deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- lettera di esclusione a mezzo raccomandata, qualora non giunga opportuna giustificazione nei tempi previsti (8 gg dal ricevimento) e/o qualora non siano ritenuti validi i motivi di giustificazione.

Art. 12 – Ristorno

In sede di approvazione del Bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione dei ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 24 (soci subordinati) e 39 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

La ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la Cooperativa ed il socio, in particolare sulla base dei seguenti criteri:

- a) le ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
- b) la qualifica / professionalità;
- c) i compensi erogati;
- d) il tempo di permanenza nella società;
- e) la tipologia del rapporto di lavoro.

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale.

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

Art. 13 – Situazione di crisi aziendale

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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'articolo 12 del presente Regolamento.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni personali dei soci comprovate di grave difficoltà economica.

TITOLO II ASPETTI ORGANIZZATIVI

Art. 14 – Distribuzione del lavoro

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, 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 di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci, in base alle richieste della committenza o del lavoro.

Al momento dell'ammissione al lavoro, nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili, il Consiglio di Amministrazione terrà presente alcuni criteri tra i quali l'anzianità di servizio, la situazione familiare e l'attitudine a stabilire relazioni positive nel contesto lavorativo.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci che non possono esercitare la propria attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

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.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Il socio non può eseguire in nome e per conto della cooperativa lavori reperiti in proprio, in concorrenza con la Cooperativa, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 15 – Compatibilità con altra attività

I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la propria attività anche presso altri datori di lavoro/committenti previa comunicazione scritta preventiva al Consiglio di Amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Art. 16 – Codice disciplinare

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza per qualsiasi ragione o causa.

Art. 17 – Funzionamento

Per la definizione della struttura organizzativa della Cooperativa si rimanda all'organigramma allegato che costituisce parte integrante di questo Regolamento.

Art. 18 – Utilizzo sedi

La Cooperativa, compatibilmente con l'erogazione dei servizi, che hanno assoluta precedenza, può mettere a disposizione dei soci, che sono tenuti ad usarle con la diligenza del buon padre di famiglia, le strutture ed i mezzi per eventuali necessità.

L'uso dei locali può essere richiesto, per incontri e riunioni, al responsabile della struttura, che ne prenoterà l'uso. La richiesta deve specificare il socio responsabile della pulizia dei locali e di eventuali danni alla struttura stessa, agli arredi e/o alla strumentazione messa a disposizione.

Art. 19 – Parco auto

Gli automezzi della Cooperativa sono utilizzati quotidianamente da più soci, pertanto l'ordine, la pulizia ed il corretto e diligente utilizzo dei mezzi diventano un obbligo per tutti. Per specifica regolamentazione si rimanda a procedura interna.

L'uso delle auto e dei pulmini della Cooperativa per motivi personali può essere richiesto tramite apposita modulistica. Il responsabile di struttura, fatte salve le esigenze certe e/o prevedibili di servizio, ne autorizzerà l'utilizzo.

Il socio è tenuto a rispettare il Regolamento automezzi (Allegato C). Tutti gli oneri derivanti da danni causati al mezzo per colpa e/o multe per infrazioni al Codice della strada, sono a carico del socio stesso.

Art. 20 – Affidamento e assegnazione materiali e attrezzature

I soci 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.

La Cooperativa può altresì assegnare formalmente al socio materiali e/o attrezzature per lo svolgimento dell'attività (es. telefono cellulare).

Il socio è tenuto a rispettare lo specifico regolamento di utilizzo (Allegato D Utilizzo cellulare).

Art. 21 – Rilascio documenti di lavoro e certificazioni

Al socio lavoratore, all'atto dell'effettiva cessazione dell'incarico professionale, la segreteria amministrativa provvederà a consegnare i documenti dovutigli (es. libretto di lavoro) per i quali il socio rilascerà ricevuta.

A richiesta la segreteria amministrativa dovrà rilasciare una certificazione comprovante la durata del rapporto e le mansioni svolte dal socio lavoratore.

Art. 22 – Organizzazione del lavoro

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dalle équipe di settore, dai responsabili di servizio, dai responsabili di area e dal Consiglio di Amministrazione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro e tutte le norme disciplinari previste dallo Statuto, dal CCNL e dal presente Regolamento.

L'orario di lavoro si articola su base annua con l'indicazione del monte orario medio mensile assegnato, che in ogni caso non potrà superare il numero di ore settimanali previste dal CCNL.

Eventuali eccedenze del monte orario mensile verranno computate in conto recupero o maturazione di ferie aggiuntive a quelle di norma assegnate.

Solo in casi eccezionali e su deliberazione del Consiglio di Amministrazione potranno essere erogate competenze in conto lavoro straordinario.

Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

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

La cooperativa potrà, per far fronte alle 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'affidamento di mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

TITOLO III

ASPETTI CONTRATTUALI PER IL SOCIO SUBORDINATO

Art. 23 – CCNL applicabile ai soci subordinati

Per i soci con i quali si 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 del 26 maggio 2004 e successive modificazioni e adeguamenti.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato può essere causa di esclusione da socio; l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 24 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo 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.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 23 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.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione 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.

Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

Art. 25 – Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro di cui all'art. 23 del presente Regolamento.

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

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

Art. 26 – Responsabilità civile dei lavoratori nei rapporti di lavoro con l’utenza

La Cooperativa, in ottemperanza agli obblighi di legge, stipula annualmente una specifica assicurazione R.C.T. (Responsabilità Civile Terzi); tale polizza copre i danni (morte, lesioni personali, danneggiamenti di cose) involontariamente causati dai soci e/o collaboratori della Cooperativa a terzi in conseguenza di un fatto accidentale verificatosi in relazione all’attività svolta.

In ogni caso il socio è tenuto ad adottare tutte le precauzioni suggerite dalla Cooperativa per garantire la sicurezza propria e dell’utenza nell’espletamento dell’attività.

Art. 27 – Orario di lavoro e flessibilità

Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part-time), l’orario ordinario di lavoro 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.

E’ 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 (Allegato A).

Art. 28 – Ferie e permessi

Le ferie sono stabilite per ciascun anno solare come stabilito dal CCNL. I responsabili di area e i soci lavoratori devono concordare e comunicare al responsabile Risorse Umane il piano ferie relativo all’anno in corso entro il 31 marzo di ogni anno.

Le ferie e i permessi devono comunque essere richiesti e concordati almeno 3 giorni prima di quello previsto per la fruizione, salvo comprovata impossibilità.

Al 31 dicembre di ogni anno il socio lavoratore dovrà avere un monte ore di ferie residue corrispondente al massimo a una settimana di lavoro e un monte ore di permessi residui pari al massimo a dieci ore.

Il pagamento sostitutivo di ferie non godute per esigenze di servizio non può avvenire se non in fase di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 29 – Diritto allo studio

Oltre a quanto previsto dall’art. 68 del CCNL, si rimanda a specifico regolamento (Allegato B).

Art. 30 – Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si recepisce nel presente Regolamento l’art. 71 del CCNL, precisando che non è prevista alcuna anticipazione dell’indennità di infortunio, in attesa che l’INAIL invii in Cooperativa l’assegno intestato al socio lavoratore.

Art. 31 – Corresponsione delle remunerazioni

Oltre a quanto previsto dall’art. 83 del CCNL si precisa che 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 obbligherà il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall’art. 13 del presente Regolamento.

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

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

Art. 32 – Spettanze

In caso di recesso, di decadenza o di esclusione da socio lavoratore, oltre al rimborso della quota sociale effettivamente versata, da effettuarsi secondo le norme statutarie e nel rispetto delle delibere assembleari, avrà diritto alla liquidazione di quanto maturato a suo favore e non ancora corrisposto, fatto salvo il TFR che sarà erogato con le modalità e i tempi previsti dall'art. 33 del presente Regolamento.

Art. 33 – 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. Tale indennità sarà erogata con le seguenti modalità:

- l'intera indennità maturata fino all'anno precedente alla data delle dimissioni, al verificarsi delle stesse;
- l'indennità maturata nell'anno corrente le dimissioni, in concomitanza con l'approvazione del bilancio del relativo esercizio.

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. 34 – Aspettativa non retribuita

Oltre a quanto previsto dall'art. 66 del CCNL, il periodo di aspettativa può essere richiesta anche dal socio con anzianità inferiore a un anno.

TITOLO IV

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

Art. 35 – Rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

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

Art. 36 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- 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.

Il contratto di lavoro dei soci artigiani è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla Legge 443/1985 e dall'articolo 13 della Legge 57/2001 con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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.

Il contratto di lavoro dei soci commercianti è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla Legge 662/1996 ai fini previdenziali. 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.

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, previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la propria attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

Art. 37 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

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

Art. 38 – Norme generali per lo svolgimento dell'incarico

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 di cui all'articolo 5 punto B del presente Regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

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, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

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

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.

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

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

Art. 39 – Assenze

I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

Art. 40 – Norme sulla sicurezza sul lavoro

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

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà ai soci la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito per lo svolgimento del lavoro 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 verificassero inadempienze, se il caso è di particolare gravità, il contratto di lavoro potrà essere risolto con automatica esclusione dalla base sociale.

Art. 41 – Durata della prestazione

I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa.

Art. 42 – Infortunio

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 accaduto sul lavoro, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in 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. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

Art. 43 – Risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

Art. 44 – 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.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Art. 45 – 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. 46 – 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. 47 – 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
Giuliana Colussi

**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.

E' 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.

Art. 66 Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio inferiore a un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di sei mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

La lavoratrice e il lavoratore che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di dieci giorni.

Art. 68 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, pareggiate 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.

Art. 71 Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessato/a percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice e al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal primo giorno di assenza e fino al centottantesimo giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

ALLEGATO A

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. E' 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;
- responsabilizzare i referenti di area e di servizio nell'attività di gestione del personale, compreso il rispetto degli obblighi contrattuali.

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 occupato nei servizi socio educativi e/o in più settori di attività è tenuto a compilare quotidianamente il prospetto "Schema orario" fornito dalla Cooperativa. Lo stesso va presentato in segreteria amministrativa entro il primo giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Ove possibile (negozi, centro socio occupazionale, laboratorio), ogni responsabile di servizio compilerà giornalmente il foglio presenza. Per il socio lavoratore occupato nei servizi trasversali e/o in più settori e per il personale occupato in servizi che si svolgono in più sedi (es. Ssep) il registro presenze verrà compilato direttamente dal personale della segreteria amministrativa. Le richieste e comunicazioni relative a ferie e permessi o assenze di altro tipo (malattia, assenza giustificata, donazione sangue ecc.) andranno effettuate preventivamente alla segreteria stessa.

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 B

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

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 C

Regolamento automezzi

TITOLO 1 - UTILIZZO

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 lavoratori e dei soci volontari per esigenze di servizio.
3. L'automezzo va preventivamente prenotato compilando la tabella relativa c/o la sede di appartenenza. Va altrimenti prenotato telefonando al responsabile di servizio del mezzo.
4. L'utilizzatore, dopo avere verificato la disponibilità del mezzo, può prelevarne le chiavi.
5. Al momento del prelievo l'utilizzatore verifica lo stato generale del mezzo e riporta nell'apposito registro la data, l'ora e i Km di partenza.
6. Alla riconsegna del mezzo, l'utilizzatore riporta nell'apposito registro il tragitto, l'ora e i Km di arrivo e riconsegna le chiavi.
7. Durante l'impiego dell'automezzo, l'utilizzatore è tenuto a rispettare scrupolosamente e prudentemente le norme del Codice della Strada. Ogni eventuale infrazione contestata dagli organi preposti sarà addebitata all'utilizzatore.
8. E' assolutamente vietato trasportare persone non autorizzate dalla Cooperativa.
9. E' vietato fumare nell'automezzo, lasciare oggetti personali e/o disordine al suo interno, lasciare alimenti o materiali deteriorabili.
10. Per il rifornimento l'utilizzatore si comporterà come segue:
 - In caso di automezzo dotato di apposita Shell Card, si recherà presso un distributore autorizzato e farà regolarmente rifornimento. All'atto del pagamento, esibendo la card, immetterà nell'apposito terminale il codice PIN indicato nel portachiavi.
 - In caso di automezzo non dotato di Shell Card, e comunque non trovando un distributore autorizzato procederà al rifornimento pagando in denaro e si farà compilare dal benzinaio l'apposita scheda carburante.
 - Per rifornimenti presso self-service, ai fini del rimborso, richiederà la ricevuta da presentare in ufficio amministrativo.
 - Sarà comunque sua cura lasciare l'automezzo con una buona quantità di carburante.
11. Eventuali spese (rifornimenti, pedaggi, parcheggi ...) sostenute dall'utilizzatore saranno rimborsate se preventivamente autorizzate dall'ufficio amministrativo e opportunamente rendicontate da pezze giustificative valide.
12. In caso di incidente stradale non grave, l'utilizzatore informa l'ufficio amministrativo e provvede alla compilazione del foglio di constatazione amichevole che recapiterà tempestivamente in sede sociale. Qualora non si giungesse ad un accordo tra le parti in causa, si provvederà a compilare il foglio di constatazione amichevole

per la sola parte riferita al proprio automezzo, curando di segnalare eventuali testimoni. In caso di dubbio è opportuno chiamare il 113 (Polizia di Stato).

13. Il responsabile del servizio di riferimento dell'automezzo avrà cura di verificare periodicamente lo stato del mezzo.
14. Per il lavaggio si rivolgerà al distributore MonteShell situato in via Pontebbana a Casarsa.

Per manutenzioni ordinarie e straordinarie, l'officina autorizzata è la ditta Zille & Biscontin in via Pontebbana a Orcenico (di fronte alla caserma) tel. 0434.977271.

TITOLO 2 - PRESTITO

1. Il socio lavoratore può richiedere il prestito di un automezzo compilando l'apposito modulo e indirizzandolo al CDA.
2. L'accoglimento della domanda spetta al CDA, che delibera insindacabilmente tenendo conto delle esigenze del servizio di riferimento dell'automezzo.
3. Il mezzo va ritirato e riconsegnato nei tempi stabiliti presso il servizio di riferimento, segnalando eventuali anomalie di funzionamento o danni allo stesso al responsabile.
4. Il prestito è soggetto al pagamento del costo chilometrico dell'automezzo come da tabelle ACI in vigore (vedi Tabella allegata).
5. Per quanto non specificato, valgono gli art. al titolo 1.

ALLEGATO D

Regolamento per la concessione e l'uso dei telefoni cellulari di servizio

ART. 1

L'uso del telefono cellulare di servizio può essere richiesto dal responsabile di area per soci lavoratori con ruoli istituzionali e particolari posizioni nell'organizzazione aziendale.

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 impianti di telefonia fissa e/o altri strumenti di comunicazione quali la posta elettronica.

Nell'autorizzare la concessione, il Consiglio di Amministrazione terrà conto della effettiva necessità dell'uso del cellulare, della impossibilità di utilizzare mezzi alternativi, degli eventuali disagi o costi conseguenti al mancato uso del cellulare.

ART. 2

L'ufficio competente per il procedimento ed al quale devono essere inoltrate le richieste è quello amministrativo.

ART. 3

I contratti di telefonia saranno stipulati direttamente dall'ufficio amministrativo 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

Il telefono cellulare affidato al socio lavoratore è di uso personale e non può pertanto essere ceduto anche temporaneamente ad altri soci o a terzi.

ART. 5

Il telefono cellulare può essere utilizzato solo per ragioni di servizio e viene fatto tassativo divieto di effettuare chiamate personali o per scopi diversi da quelli di servizio.

ART. 6

L'utente di telefono cellulare ha l'obbligo di mantenere in funzione il telefono durante le ore di servizio. 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'utente di telefono cellulare è tenuto ad un uso appropriato e alla sua diligente conservazione. All'atto della consegna sottoscriverà apposita dichiarazione di conoscenza delle modalità d'uso dello stesso.

ART. 8

La gestione di eventuali anomalie (guasti, furti, danneggiamenti ecc.) è di competenza della segreteria amministrativa che agirà secondo quanto previsto dall'art. 21 del Regolamento Interno.

ART. 9

Potranno essere disposte delle verifiche sui tabulati telefonici a cura della segreteria amministrativa per accertare il corretto uso del cellulare di servizio. In casi particolari, potranno essere richieste le giustificazioni ritenute necessarie.

