



COOPERATIVA GERMANO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

**REGOLAMENTO INTERNO
DELLA
COOPERATIVA GERMANO
Società cooperativa sociale**

Prima parte

TITOLO I

SCOPI E FINALITÀ DELLA COOPERATIVA

Disposizioni di carattere generale

ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche ed integrazioni

Premessa

1. Il presente Regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 28 giugno 2002 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 1 luglio 2002.
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro e presso i Servizi regionali della Cooperazione della Regione Friuli – Venezia Giulia.
- Copia del presente regolamento verrà consegnata ad ogni socio il quale rilascerà apposita attestazione di ricevuta e presa visione dello stesso. Il presente regolamento verrà inoltre portato a conoscenza di tutti i soci mediante affissione all'albo delle comunicazioni sociali.

2. Il socio lavoratore stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, nelle forme previste dal comma 2 dell'art. 1 del presente Regolamento, con il quale contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono comunque applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o agli accordi collettivi in quanto applicabili.

3. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto sociale, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi eventualmente applicabili. 4. Conformemente a quanto stabilito dalle disposizioni dello Statuto sociale e dalla legislazione vigente in materia la Cooperativa Germano – società cooperativa sociale a responsabilità limitata - è una organizzazione autonoma di persone (soci) che si sono unite liberamente e volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici e le proprie aspirazioni lavorative attraverso la partecipazione ad un'impresa a proprietà comune, gestita democraticamente, che si ispira - anche in considerazione dello stretto rapporto e della comunione di intenti che la legano alla Comunità di San Martino al Campo, Trieste - ai valori fondamentali di solidarietà, mutualità, democraticità, equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, legame con il territorio ed impegno verso la collettività.

La Cooperativa, pertanto, attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone appartenenti alle categorie svantaggiate previste dall'art. 4 della legge 8 novembre 1991 n. 381 e successive modifiche ed integrazioni e dall'art. 4 della Legge Regionale 7 febbraio 1992 n. 7 e s. m. i. , non persegue fini speculativi ma intende realizzare, nei confronti degli interessi generali della collettività, i benefici alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.



COOPERATIVA GERMANO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori

1. 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.
2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto:
 - di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
 - di collaborazione coordinata e continuativa;
 - formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
 - di lavoro autonomo;
 - di lavoro professionale;
 - volontario ai sensi della Legge 381/1991
3. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo status di socio.
4. La cooperativa provvederà, entro 90 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto

1. 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.

Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è applicabile un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE- EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente.
3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio, nelle fattispecie previste all'art. 9 dello Statuto della Cooperativa a cui si fa esplicito riferimento, è sempre causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 4 – normativa applicabile ai soci non subordinati

1. 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;

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

- 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 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. 3. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro 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.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 5 – trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento. L'attribuzione dei livelli retributivi previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva attività lavorativa svolta e per specifiche "Aree professionali" secondo la classificazione di cui all'articolo 9 del presente regolamento.

3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva.

4. 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.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione con giusta delibera n. 25/2000 dd. 10 ottobre 2000 ha già provveduto a stabilire i seguenti trattamenti specifici:

a) indennità "traslochi"

Ai soci lavoratori che svolgono attività di trasloco per committenti privati, esclusi gli Enti e/o le società, viene riconosciuta un'indennità di mansione pari al 20% (venti per cento) della base minima e degli eventuali scatti di anzianità maturati.

Eccezionalmente, in caso di traslochi effettuati presso società o enti pubblici e privati, ricorrendo particolari condizioni di gravosità, la direzione della Cooperativa potrà disporre la corresponsione dell'indennità come stabilita al comma precedente.

b) indennità "referente verso il committente"

La direzione della Cooperativa, qualora la ritenga opportuno per le condizioni e le modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, può individuare, nell'ambito dei vari gruppi di lavoro, un socio cui attribuire le funzioni di referente verso il committente.

La nomina deve essere conferita per iscritto e può avere durata temporanea, limitata anche a singole giornate.

Al socio referente è riconosciuta un'indennità lorda pari all'importo stabilito annualmente con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, per ogni giornata di effettivo svolgimento della particolare funzione.

In fase di prima applicazione, dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, continuerà a trovare applicazione l'importo previsto dalla delibera n. 25/2000 dd. 10 ottobre 2000 del Consiglio di Amministrazione.

5. Attività svolta nel Porto di Trieste.



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Per quanto riguarda l'attività appaltata da committenti operanti nell'ambito del Porto di Trieste, considerato che la stessa è sul punto di essere regolamentata da una disciplina di carattere generale a cura delle Autorità preposte, temporaneamente continua a trovare applicazione quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione con giusta delibera n. 25/2000 dd. 10 ottobre 2000.-

6. 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.

Articolo 6 – 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, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 7 – ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

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'art. 4 della L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 8 – situazione di crisi aziendale

1. 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 informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte 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 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 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, 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 comprovate di grave difficoltà economica.

TITOLO IV

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE DELLE AREE PROFESSIONALI

Articolo 9 – ripartizione del lavoro

1. 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 e nel rispetto delle finalità specifiche volte ad agevolare e creare le condizioni utili per l'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio sociale, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza e coerenti con la tipologia del lavoro.

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47

Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165

Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

L'anzianità di effettivo servizio lavorativo costituirà titolo preferenziale nell'accesso al lavoro solo ed esclusivamente nel caso in cui le caratteristiche più sopra specificate siano possedute in eguale misura da due o più soci.

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.

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 ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto ad 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.

2. 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 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 CCNL 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).

3. 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.

4. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla direzione della Cooperativa.

Articolo 9 bis – aree professionali e classificazione

1. Aree professionali e livelli retributivi

Per la classificazione dei soci lavoratori vengono istituite tre "Aree professionali" caratterizzate da omogeneità delle attività comprese in ciascuna di esse.

Nell'ambito delle "Aree professionali" sono individuati livelli retributivi differenti corredati da corrispondenti profili professionali esemplificativi.

I soci lavoratori vengono inseriti nelle "Aree professionali" ed agli stessi viene attribuito un livello retributivo corrispondente all'attività svolta.

2. Fungibilità e passaggio ad attività diversa

All'interno dell'Area professionale, considerate convenzionalmente fungibili le relative attività, il socio potrà essere adibito, in via promiscua o no, a qualsiasi compito e/o mansione tra quelli previsti per le posizioni rientranti in essa. Ove al socio vengano temporaneamente affidati compiti inferiori la retribuzione non subirà diminuzione se, invece, tali compiti sono superiori il socio avrà diritto, per il periodo di affidamento, alla relativa differenza di retribuzione.

Al socio al quale vengano affidate stabilmente attività superiori, dopo tre mesi, è riconosciuto il livello retributivo corrispondente, sempre che l'attività sia svolta con continuità e prevalenza e ove l'attribuzione non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Nessuna variazione del trattamento retributivo si avrà in caso di attribuzioni di attività inferiori.

3. classificazione delle professionalità

Le "Aree professionali", i livelli retributivi ed i profili professionali esemplificativi sono così delimitati:

AREA PROFESSIONALE "A"

Appartengono a quest'area professionale i soci lavoratori che svolgono attività manuali e/o impiegatizie con limitate difficoltà tecniche e di esecuzione per abilitarsi alle quali occorrono conoscenze acquisibili dopo un certo periodo di pratica e/o mediante modesta preparazione tecnica, sostituibile anche con l'esperienza.

I profili professionali sotto illustrati hanno carattere esemplificativo:

I livello addetto/a alle pulizie civili ed industriali, addetto/a allo spazzamento stradale, addetto/a alla sorveglianza e custodia dei locali, addetto/a all'assolvimento di commissioni generiche, ausiliario/a

II livello operaio generico, bagnino, centralinista, addetto/a alla cucina

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47

Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165

Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

III livello operaio qualificato, autista con patente B / C , addetto/a alla segreteria
IV livello operaio specializzato, autista con patente D / K , impiegato d'ordine

AREA PROFESSIONALE "B"

Appartengono a quest' "Area professionale" i soci lavoratori ai quali sono attribuite responsabilità gerarchiche o di importanza equivalente, eccedenti la normale diligenza di esecuzione, che presuppongono un'applicazione ed una valutazione di merito dei casi concreti:

V livello capo operaio, impiegato di concetto, maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, animatore con titolo, assistente all'infanzia con funzioni educative
VI livello impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, assistente sociale, educatore professionale, capo cuoco, ricercatore dei servizi informativi, fisioterapista
VII livello capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici

AREA PROFESSIONALE "C"

Appartengono a quest' "Area professionale" i soci lavoratori che, adibiti a mansioni caratterizzate da specifica professionalità, danno un significativo apporto alle attività, anche in termini di sviluppo, della Cooperativa operando con notevole autonomia e/o sovrintendendo all'attività degli altri soci lavoratori nei settori cui siano eventualmente preposti:

VIII livello coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, pedagogo, medico
IX livello responsabile di Area aziendale, medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo
X livello responsabile di Area aziendale strategica, direttrice/direttore aziendale

AREA QUADRI

All'interno dell'Area professionale "C" vengono individuate le posizioni che, pur non rientrando in quelle dirigenziali, sono caratterizzate da rilevante capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali ed integrati.

Si tratta di posizioni che sotto il profilo oggettivo si connotano per l'importanza del ruolo svolto e sotto quello soggettivo si distinguono per l'elevata professionalità di cui sono espressione.

Agli appartenenti all'"Area quadri" viene riconosciuta, in aggiunta al trattamento economico proprio del livello di appartenenza, una indennità di funzione per ogni mensilità prevista dal CCNL di cui al comma 1 dell'articolo 3 del presente regolamento, secondo gli importi di cui al medesimo CCNL e s.m.i. -

L'indennità viene corrisposta anche a copertura di particolari condizioni di orario, richieste e/o prestate in conseguenza delle funzioni attribuite.

TITOLO V

NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 10 – codice disciplinare

Premessa

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto al comma precedente.

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

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

1. *comportamenti in servizio*

I rapporti tra soci devono essere improntati a reciproca correttezza. Il socio, altresì, deve uniformare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione delle persone con le quali viene in relazione nel corso della sua attività lavorativa, agendo con criteri di responsabilità. Deve attenersi alle disposizioni della direzione della Cooperativa e deve osservare in modo scrupoloso i propri doveri.

2. *ritardi e d assenze*

I ritardi e le assenze devono essere immediatamente giustificati. I soci devono osservare l'orario di lavoro stabilito dalla direzione e devono recuperare i ritardi giustificati o dovuti a cause di forza maggiore o motivi eccezionali. Ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla mancata effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 10, comma c) del presente regolamento e comportano la perdita della relativa retribuzione, fatti salvi i più gravi provvedimenti previsti dal medesimo articolo ai commi d) ed e).-

3. *provvedimenti disciplinari*

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 8 (otto) giorni;
- licenziamento.

4. *procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari*

L'azienda non potrà applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza avere 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 dal fatto che vi ha dato corso, all'interno dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni in forma scritta.

Trascorso il predetto termine di cinque giorni, ove la Cooperativa non abbia ritenuto valide le giustificazioni o in assenza di giustificazioni presentate, la Cooperativa stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessato/a.

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

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

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

5. *esemplificazione dei provvedimenti disciplinari*

rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità al lavoratore potrà essere applicato il biasimo verbale.



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

censura scritta

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione il lavoratore, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

C) MULTA

Vi si incorre per :

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% del trattamento economico complessivo corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, 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 multe (escluso quello costituente risarcimento del danno) è devoluto alla associazione socio-assistenziale di volontariato "Comunità di San Martino al Campo" – Trieste.

La recidiva per due volte nel biennio in provvedimenti di multa non prescritti comporta la facoltà di comminare il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di quattro giorni lavorativi

SOSPENSIONE

Viene applicata in caso di:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre giorni;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, 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 sostanza stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto ___ del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità previste per il controllo delle presenze quando ciò non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli altri colleghi, i clienti ed i committenti, i soggetti esterni;
- commissione di atti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni e disposizioni impartite.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere nel provvedimento di cui al successivo punto (licenziamento).

licenziamento

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

- 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 o degli impianti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario dell'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda e nei luoghi di lavoro di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47

Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165

Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa e azioni tese a fomentare in seno ad essa dissidi e disordini;
- comportamenti gravi e lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente punto esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore 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.

L'elencazione di cui al presente articolo, verrà portata a conoscenza di tutti i soci e lavoratori mediante affissione all'albo delle comunicazioni sociali.

6. patrocinio legale dei soci lavoratori

La Cooperativa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicura l'assistenza in sede processuale ai soci che dovessero trovarsi implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento della loro attività, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con la Cooperativa stessa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

Parte seconda

TITOLO VI

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE

Articolo 11 – comunicazione di ammissione

1. 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.
 2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
 3. 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.
 4. 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. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

Articolo 12 – 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.
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. L'eventuale discussione di tali problematiche viene effettuata tra i soci nelle sedi opportunamente definite, mai sul luogo di lavoro e soprattutto in presenza di terzi.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, per il tramite gli uffici preposti e della direzione, al Consiglio di Amministrazione.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. I soci sono altresì tenuti a partecipare alle ulteriori ed eventuali riunioni indette dalla struttura direttiva della Cooperativa per specifiche necessità organizzative e riguardanti singole categorie di soci ovvero rivolte a soci che operano in specifiche attività e/o ambiti lavorativi.

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47

Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165

Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

La partecipazione del socio alle Assemblee e alle riunioni indette dal Consiglio di Amministrazione o dalla direzione della Cooperativa per dibattere e deliberare temi di carattere generale attinenti alla vita sociale, alle relazioni interne e allo sviluppo della compagine sociale, rientra nell'esercizio dei propri diritti e doveri in relazione al rapporto associativo stabilito tra il socio stesso e la Cooperativa. Le ore impegnate per partecipare a tali eventi non sono pertanto retribuibili, in quanto non riconducibili nell'ambito del rapporto di lavoro.

Le ore impegnate dal socio a fronte della partecipazione ad eventuali riunioni tecniche e di servizio organizzate dalla direzione o dai responsabili di servizio al fine di programmare ed organizzare specifiche attività, potranno essere oggetto di quantificazione in relazione al trattamento economico spettante al socio.

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.

Articolo 13 – organizzazione del lavoro

1. 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 diretto ed organizzato dalla direzione, dai responsabili di funzione, dai referenti dei gruppi di lavoro e/o di unità operativa ecc. che curano, di norma, i rapporti esterni e quelli tra il socio e la struttura direttiva.

Ciò detto, rimane impregiudicata la facoltà per il singolo socio, in relazione a motivi di particolare gravità o urgenza che trascendano le modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, di relazionarsi direttamente con gli organi direttivi summenzionati e con lo stesso 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 le indicazioni eventualmente impartite dai responsabili di funzione.

2. 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.

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

Articolo 14 – corresponsione delle remunerazioni e dei compensi

1. 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 in cui è stata prestata l'attività lavorativa.

Qualora il giorno 15 cada di venerdì, il pagamento degli stipendi è anticipato al giovedì. Se invece cade in una giornata festiva o prefestiva, il pagamento degli stipendi è differito al primo giorno lavorativo successivo.

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

3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Parte terza

TITOLO VII

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Articolo 15 – norme generali

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 di cui all'articolo 4 del presente regolamento e del 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.

2. 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 dalla direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47

Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165

Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563



COOPERATIVA GERMANO

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

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, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, 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.

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 l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

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.

Articolo 16 – assenze

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

Articolo 17 – norme sulla sicurezza sul 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. 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 piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

Articolo 18 – indumenti di lavoro

1. 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.

2. 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.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 19 – durata della prestazione

1. 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.

Articolo 20– 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 o recapitato a mano in Cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

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

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47

Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165

Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro

Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563



COOPERATIVA GERMANO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

valutare 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.

Articolo 21 – 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.

- fine del Regolamento dei Soci scritto su n. 12 pagine -

TRASPORTI - TRASLOCHI - FACCHINAGGIO - PULIZIE - GIARDINAGGIO

COOPERATIVA GERMANO Società Cooperativa Sociale - 34135 Trieste - Viale Miramare 47
Unicredit Banca S.p.A. - Ag. Trieste Barbariga c/c 000007957502, ABI 02008, CAB 02209, CIN X - Ammin. tel. 040.44789 - Dir. lavori tel. 040.412089 - Fax 040.425165
Partita IVA 00592290324 - Iscrizione al Registro Regionale Cooperative n. 2229 sez. Produzione e Lavoro
Iscritta all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali al n. 18 - sez. "B" - Iscritta all'Albo Società Cooperative con il n. A125563