



Art. 1 – Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina tutti gli aspetti relativi al corretto svolgimento del rapporto sociale e gli aspetti mutualistici.

Il presente regolamento ha inoltre lo scopo – ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche e dell'art. 49 dello statuto – di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori e le relative prestazioni, con cui contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori.

Art. 2 – Ammissione a socio cooperatore

Per essere ammessi come soci cooperatori è necessario aver compiuto la maggiore età.

Il socio potrà appartenere alla categoria dei soci speciali o a quella dei soci ordinari. Al socio speciale è richiesto un periodo di formazione ovvero di inserimento per verificarne le attitudini ed acquisire la pratica e l'esperienza necessarie a farlo partecipare con profitto all'attività sociale; a questo fine il socio è inserito nella categoria dei soci speciali che trova regolamentazione nell'art. 10 dello Statuto Sociale, sociale.

- 1. La durata del periodo di formazione ovvero di inserimento di ciascun socio speciale, che salvo l'ipotesi di soci ammessi con contratto di apprendistato non potrà essere di durata superiore a 12 mesi, nonché le relative modalità in cui si articolano le fasi di formazione professionale o di inserimento nell'assetto produttivo della cooperativa, deliberate dal Consiglio di Gestione ai sensi dell'art. 10 dello Statuto, sono strettamente connesse alla professionalità del socio al momento dell'ammissione nella categoria speciale rispetto all'attività lavorativa che lo stesso è chiamato a svolgere ovvero al grado di capacità di concorrere al conseguimento degli scopi sociali ed economici della cooperativa al momento dell'ammissione nella categoria speciale;*
- 2. Al termine del periodo di formazione ovvero di inserimento il socio deve aver acquisito un grado di efficienza e qualità del lavoro in linea con i valori minimi previsti per lo standard dell'attività sociale e, per i casi in cui è necessaria, di una sufficiente autonomia operativa;*
- 3. Salvo quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto in tema di recesso ed esclusione, spetta comunque al Consiglio di Gestione, al termine del periodo di formazione o di inserimento, valutare l'effettiva possibilità di inserimento del socio speciale nella categoria dei soci ordinari; pertanto, nel caso in cui il socio speciale non raggiunga gli obiettivi formativi definiti dal Consiglio di Gestione o non si dimostri comunque in grado di partecipare al conseguimento dello scopo sociale, il Consiglio di Gestione potrà dichiararne l'esclusione, con le conseguenze definite all'art. 13 dello statuto sociale. Allo stesso modo, spetta al Consiglio di Gestione, in presenza di accertata professionalità o per particolari esigenze della Cooperativa, ridurre la durata del periodo di formazione ed anticipare il passaggio a socio ordinario.*



Art. 3 – Diritti del socio cooperatore

Il socio cooperatore ha diritto:

- a) di svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, compatibilmente con le possibilità e le esigenze di lavoro di questa;*
- b) di usufruire di tutte le particolari previdenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei soci;*
- c) di eleggere, una volta inserito nella categoria dei soci ordinari, le cariche amministrative e di controllo della Cooperativa;*
- d) di concorrere all'elezione, ricorrendo le condizioni previste dall'art. 35 dello statuto, alle cariche amministrative della Cooperativa.*

Art. 4 – Doveri del socio cooperatore

Il socio cooperatore deve:

- a) dichiarare, per iscritto, la propria residenza e domicilio;*
- b) comunicare tempestivamente e comunque entro 10 giorni, per iscritto, alla cooperativa, ogni sopravvenuta variazione dei propri dati (residenza, domicilio, scadenze di documenti, ecc.) comunicati al momento dell'assunzione;*
- c) operare in conformità dello statuto, del presente regolamento e delle delibere validamente prese dall'assemblea e da ogni altro organo di direzione della Cooperativa, conformando il proprio comportamento ai principi stabiliti dal "codice etico" e, in particolare:*
 - prestare la propria attività lavorativa secondo le disposizioni del Consiglio di Gestione, degli organi da questo incaricati e dei responsabili del servizio;*
 - tenere un contegno rispettoso verso i componenti degli organi di direzione, i responsabili del servizio, i colleghi di lavoro, oltre che verso la clientela e i dipendenti della stessa, i fornitori e i loro dipendenti; un contegno, quindi, tale da non cagionare alcun danno e/o pregiudizio alla cooperativa, anche di immagine.*
- d) presenziare alle assemblee, nonché a tutte le riunioni per le quali venga richiesto il suo intervento;*

I trasgressori saranno sottoposti alle sanzioni previste dallo statuto sociale e dal presente regolamento interno.

Art. 5 - Infrazioni e provvedimenti disciplinari, licenziamento.

Le infrazioni disciplinari, i relativi provvedimenti, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal presente regolamento.



In particolare, i provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) richiamo verbale;*
- b) richiamo scritto;*
- c) multa oraria nelle misure previste dal CCNL applicato;*
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per i periodi previsti dal CCNL applicato.*

La cooperativa, oltre alle eventuali previsioni contrattuali, con atto del Consiglio di Gestione, potrà richiedere al socio il risarcimento dei danni provocati per negligenza; in questo caso dovrà preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del richiamo scritto, riservandosi di comunicare l'entità del danno o specificandola se ne è a conoscenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato:

- 1) il richiamo verbale o scritto può essere inflitto al socio che commetta, durante il lavoro, lievi mancanze;*
- 2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:*
 - del socio che si presenti in ritardo al lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;*
 - del socio che non comunichi nei termini dovuti la propria assenza e/o invii in ritardo la documentazione giustificativa per l'assenza;*
 - del socio che ritardi di comunicare o non comunichi le variazioni intervenute nei propri dati;*
 - del socio che si rifiuti o non si presenti alla visita medica effettuata ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08;*
 - del socio che si rifiuti o non si presenti ai corsi di formazione o di addestramento previsti dalla Cooperativa;*
 - del socio che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;*
 - del socio che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;*
 - del socio che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela; del socio che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;*
- 3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:*



- *del socio che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;*
- *del socio che arrechi danno, colpevolmente o per incuria, al materiale e/o alla merce che deve movimentare, trasportare, o che comunque abbia in consegna, al mezzo o al veicolo o all'attrezzatura che comunque gli siano affidati, o che arrechi danno a terzi, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;*
- *del socio che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di droghe;*
- *del socio cui è affidato un veicolo che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo stesso per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;*
- *del socio che sia sorpreso a fumare nei locali ove siano depositate merci e/o materiali infiammabili;*
- *del socio che commetta una delle mancanze riportate al punto 2) con la volontà evidente di arrecare danno alla cooperativa.*

La cooperativa adotterà il provvedimento disciplinare nei confronti del socio, più grave del rimprovero verbale, comunicandoglielo per iscritto. La contestazione disciplinare dovrà essere notificata al socio secondo i termini fissati dal CCNL applicato nel singolo rapporto di lavoro. Il socio, entro il termine stabilito dal CCNL di riferimento, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa. Il provvedimento disciplinare sarà eventualmente comminato soltanto dopo la decorrenza dei termini a difesa stabiliti dal CCNL di riferimento. Al socio che arrechi danno, colpevolmente o per incuria, al materiale e/o alla merce che deve movimentare, trasportare, o che comunque abbia in consegna, al mezzo o al veicolo o all'attrezzatura che comunque gli siano affidati, o che arrechi danno a terzi, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati, potrà essere richiesto il risarcimento del danno cagionato.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Gestione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal presente articolo. Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Gestione potrà comunque sempre disporre l'immediata sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare, sperando successivamente la procedura sopra richiamata.

Al socio licenziato, ferma la cessazione del rapporto di lavoro, è garantito un periodo di permanenza in cooperativa al fine di partecipare alla vita dell'impresa e alle relative scelte, così come prendere atto dell'oggettiva impossibilità della cooperativa di offrirgli occasioni di lavoro. Tale periodo ha una durata che va dalla data del licenziamento fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui si è sciolto il rapporto di lavoro, ovvero almeno 6 mesi nel caso di procedura di licenziamento collettivo.



Le previsioni di cui al comma precedente non si applicano, per cui si procede legittimamente all'immediata e contestuale cessazione del rapporto sociale, nei seguenti casi:

- 1. licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;*
- 2. mancato superamento del periodo di prova o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro;*
- 3. cessazione del rapporto di lavoro con il socio nell'ambito delle cd procedure di cambio appalto regolamentate dai CCNL applicati che prevedano la prosecuzione del rapporto ovvero l'assunzione presso il nuovo appaltatore;*
- 4. prosecuzione del rapporto di lavoro del socio o assunzione del socio presso un diverso datore di lavoro ex art. 2112 c.c. e/o in applicazione delle cd clausole sociali previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva e/o per accordo tra le parti;*
- 5. dimissioni del socio.*

Art. 6 - Organizzazione aziendale

L'attuale struttura organizzativa aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo - finanziario;*
- b) nel servizio tecnico, organizzativo e gestionale;*
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.*

Ai servizi di cui alla precedente lettera a) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione, segreteria generale).

Ai servizi di cui alla precedente lettera b) fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela, rapporti commerciali e promozione dei nuovi servizi, organizzazione e coordinamento politiche del personale e della formazione.

Al servizio di cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività di gestione tecnica/operativa necessarie all'esperienza dei servizi effettuati dalla Cooperativa, servizi descritti nell'oggetto dello statuto.

Ai fini di una corretta gestione delle attività sopra descritte, il Presidente, previa consultazione del Consiglio di Gestione, potrà rilasciare apposite deleghe o procure ovvero potrà nominare/assumere dirigenti, applicando le norme ed i contratti in vigore. Potrà inoltre nominare/assumere responsabili di comparto, struttura o di settore, capi servizio di coordinamento e di settore in numero rispondente alle



effettive esigenze; tale nomina non avrà limitazioni di tempo o scadenza, ma potrà essere singolarmente revocata dal Consiglio di Gestione stesso in qualunque momento si renda necessario.

Gli stessi saranno tenuti a vigilare sull'andamento del servizio in genere, sulla condotta dei soci nelle loro prestazioni di lavoro ed affinché i mezzi ed attrezzature di proprietà della Cooperativa e le merci di proprietà di terzi affidati ai soci per il compimento del servizio siano custoditi e curati diligentemente. Potranno intervenire di iniziativa e provvedere a loro discrezione in quei casi in cui reputeranno la necessità di intervento immediato, informando la struttura dirigenziale preposta di ciò e di tutte le eventuali irregolarità o manchevolezze riscontrate.

Dovranno essere reperibili nelle ore di servizio e dovranno avvisare tempestivamente di ogni loro assenza in modo da poter provvedere alla sostituzione.

L'attività della cooperativa si caratterizza per la qualità e la flessibilità che è in grado di produrre sia in termini temporali che territoriali, garantendo l'effettuazione dei servizi nell'arco delle ventiquattro ore per una media di trecentosessanta giorni l'anno. Per garantire il massimo dell'efficienza e della qualità nell'ambito di una forte competizione commerciale, è necessario garantire, da parte dei soci, tale flessibilità. Pertanto, in presenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive che lo richiedano, spetta al delegato o procuratore alle politiche del personale, in accordo con i responsabili di comparto, struttura o settore, provvedere agli ordini di servizio per lo spostamento temporaneo dei soci lavoratori da un reparto, struttura o settore ad altro, anche se questo produca un cambiamento temporaneo di luogo di lavoro e/o spostamento territoriale. Sarà cura del responsabile avvertire anticipatamente, anche verbalmente e possibilmente con un congruo preavviso, il socio dell'ordine di servizio di spostamento.

Spetta al Consiglio di Gestione, o ad un suo delegato/procuratore, provvedere al trasferimento del socio lavoratore da un reparto, struttura o settore ad altro in via continuativa, nel qual caso la comunicazione avverrà tramite un ordine di servizio scritto.

Art. 7 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'Art. 1, comma 3, della legge 142/01, e dell'Art. 7 dello statuto, ogni socio cooperatore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- ✓ *subordinato nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio:*
- ✓ *autonomo;*
- ✓ *di collaborazione.*

Tra il socio cooperatore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio. La cooperativa potrà, per ottemperare alle proprie esigenze lavorative, distaccare i propri soci presso altro datore di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti.



Per i soci cooperatori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dalle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, informando il socio sulle regole che disciplinano la prestazione.

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

Rapporto di lavoro subordinato e trattamento economico

Art. 8 – Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro subordinato

A seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla disciplina relativa al rapporto di lavoro subordinato contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge e dai CCNL applicati, nonché in qualunque altra forma consentita dalla normativa vigente.

La stipulazione del rapporto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Gestione.

Art. 9 – CCNL applicabili, trattamento economico e normativo, indennità

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini del trattamento economico si richiamano, in via non esaustiva:

- a) *il CCNL “Logistica, Trasporto Merci e Spedizione” così come sottoscritto dall’Associazione di rappresentanza Legacoop Produzione e Lavoro (ex Legacoop Servizi), con le specifiche modalità di applicazione ai soci lavoratori delle cooperative, definite nel “protocollo d’intesa in applicazione della dichiarazione congiunta Associazioni Cooperative e Organizzazioni Sindacali di cui al rinnovo del CCNL Logistica, trasporto Merci e Spedizione”, sottoscritto in data 09/11/2004 dalle associazioni Ancst/Lega, Federlavoro e Servizi/Cgi, Ancotat/Agci e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Filt/Cgil, Fit/Cisl e Uiltrasporti e successive modifiche, Si richiama, inoltre, l’accordo di applicazione sottoscritto in sede aziendale in data 16 febbraio 2010, accordo che allegato al presente regolamento ne forma parte integrante;*
- b) *il CCNL “per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi”;*
- c) *il CCNL “per gli operai agricoli e florovivaisti”, con le specifiche modalità di applicazione definite nei contratti collettivi di livello provinciale.*



In ogni caso, dove sia esplicitamente richiesto dal committente o derivante da specifici accordi sindacali, o dove il settore di attività non sia corrispondente ai CCNL comunemente applicati dalla Cooperativa, o ancora in caso di acquisizione di aziende operanti in settori non contemplati dai CCNL comunemente applicati dalla Cooperativa, il contratto applicato potrà essere quello riferito al settore di attività oggetto del contratto di appalto.

Art. 10 – Trattamento economico specifico in caso di malattia e/o infortunio

Con specifico riferimento ai soci cui è applicato il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, quando il socio cooperatore in conseguenza di malattia o infortunio non sia in grado di partecipare all'attività sociale e lavorativa per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi in un arco di tempo di 36 (trentasei) mesi, sarà dichiarato escluso da socio nei modi, nei termini e con le conseguenze previste dallo statuto sociale.

Art. 11 programmazione godimento ferie annuali

Fermo quanto previsto in tema di ferie ai sensi della normativa vigente e dei CCNL di riferimento e compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive, al socio è consentito godere fino ad un massimo di due settimane continuative di ferie all'anno (1 gennaio – 31 dicembre), che dovranno essere concordate con i rispettivi responsabili.

In alternativa a quanto sopra, la cooperativa potrà consentire, compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive, ad ogni socio un periodo continuativo annuo di quattro settimane (compresi i giorni non lavorativi) di astensione dal lavoro a condizione che il socio abbia maturato giorni di ferie sufficienti a coprire il periodo di astensione da lavoro richiesto.

Solo in caso di insufficienza di ferie maturate a coprire il periodo di astensione da lavoro superiore alle due settimane, la Cooperativa potrà consentire la copertura delle giornate lavorative vacanti fino al raggiungimento delle quattro settimane di cui sopra ovvero del diverso periodo di astensione richiesto nei limiti delle quattro settimane attraverso gli strumenti previsti dalla normativa vigente.

Al fine di contemperare le esigenze dei lavoratori e quelle organizzative, tecniche e produttive della Cooperativa, tutte le richieste di fruizione di periodi di astensione dal lavoro dovranno pervenire ai rispettivi responsabili, i quali provvederanno a sottoporre al Consiglio di Gestione quelle superiori a due settimane consecutive. Ferma l'applicazione dei criteri organizzativi, tecnici e produttivi, le richieste saranno valutate in ordine cronologico di ricezione ed, in ogni caso, saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di Gestione che potrà negare la fruizione con provvedimento motivato.

RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO

Art. 12 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'Art. 6, lettera c, della legge 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.



Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli artt. 2222 e ss. del Codice civile e nell'art. 409 del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

Art. 13 - Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione a socio, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza di esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta utilizzazione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Gestione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

Art. 14 - Trattamento economico

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

Art. 15 - Modalità di svolgimento dell'incarico.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico - organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Art. 16 - Obblighi del socio

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Gestione.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Art. 17 - Ristorno

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, su proposta del Consiglio di Gestione e comunque nei limiti previsti dalla normativa vigente, l'assemblea potrà deliberare l'erogazione, a titolo di ristorno e



nella misura non superiore al 30% dei trattamenti economici individuali dei singoli lavoratori, di ulteriori trattamenti economici mediante:

integrazione delle retribuzioni per i soci subordinati;

integrazione dei compensi per gli altri soci lavoratori;

aumento gratuito del capitale sociale;

emissione di strumenti finanziari ai sensi dell'art. 2545-sexies del codice civile.

Ai soci speciali, previsti dall'art. 10 dello statuto, tenuto conto dei costi di formazione ed inserimento, il ristorno sarà corrisposto in misura non inferiore al 15% rispetto al valore definito per i soci ordinari.

Art. 18 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerge un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;*
- b) situazioni temporanee di mercato;*
- c) crisi economiche settoriali e locali;*

una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati. Nei casi sopra indicati l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Gestione, sentito il Consiglio di Sorveglianza, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Gestione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Art. 19 - Sospensione temporanea dell'attività

Al fine di evitare provvedimenti di riduzione della forza lavoro il Consiglio di Gestione può deliberare una sospensione temporanea dell'attività lavorativa e dei rapporti di lavoro, con conseguente sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali.

Tale provvedimento può essere assunto in conseguenza di particolari condizioni di difficoltà, riferite a specifici cantieri o settori della cooperativa, per cui ci sia la previsione di una ricollocazione in breve tempo, che possono essere riassunte, in via esemplificativa e non esaustiva, nei casi di calo significativo e temporaneo dell'attività derivanti da:

- 1. perdita o ridimensionamento significativo di appalto;*
- 2. condizioni oggettive derivanti da scelte o avvenimenti esterni alla volontà della cooperativa, quali politiche commerciali/logistiche dei committenti che impattano negativamente sull'organizzazione del lavoro;*
- 3. evento naturale, incendio e/o comunque danni strutturali agli impianti che impediscano parzialmente o totalmente l'attività;*
- 4. ogni condizione economico/organizzativa che preveda una riduzione temporanea del personale e non consenta il ricollocamento in altri cantieri gestiti dalla cooperativa.*

Il provvedimento sarà assunto sulla base dei seguenti criteri:

- a. la delibera del Consiglio di Gestione deve contenere le motivazioni del provvedimento, l'ambito di attività a cui il provvedimento si riferisce, la durata ed il numero dei soci interessati;*

ferma la salvaguardia della continuità del servizio e conseguentemente la presenza delle figure professionali necessarie, la cooperativa dovrà garantire la rotazione dei soci.

Art. 20 - recesso, esclusione/licenziamento

Così come stabilito dallo statuto sociale e dal presente regolamento il recesso e l'esclusione da socio comportano l'interruzione del rapporto di lavoro.

Parimenti le dimissioni, il licenziamento e, comunque, l'interruzione del rapporto di lavoro, determinano la cessazione del rapporto societario, con i tempi e le modalità di cui all'art. 5 del presente regolamento.



In ogni caso, ad esclusione del licenziamento per giusta causa, i tempi per l'interruzione del rapporto di lavoro sono conseguenti ad un preavviso i cui termini sono mutuati, ai fini del presente regolamento, dai CCNL di riferimento.

L'esclusione da socio, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge e dallo Statuto, può essere deliberata nei confronti dei soci, qualsiasi sia la forma di rapporto di lavoro instaurato, nei seguenti casi:

- 1) recidiva reiterata delle mancanze di cui all'Art. 5 del presente regolamento;*
- 2) condotta incompatibile con i valori ed i principi della Cooperativa tale da rendersi indegno di far parte della Cooperativa, che arrechi gravi offese alla dignità, all'onore o grave pregiudizio agli interessi della Cooperativa stessa, ai superiori, ai colleghi di lavoro ed ai soci in genere;*
- 3) furto o danneggiamento doloso di mezzi, attrezzature, materiale, impianti o merce in genere, della Cooperativa o di terzi;*
- 4) alterco litigioso seguito da vie di fatto durante il lavoro con soci lavoratori o con terzi;*
- 5) reiterata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso; reiterato stato di ubriachezza;*
- 6) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;*
- 7) condanna ad una pena detentiva comminata al socio per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto societario (in senso ampio), che leda la figura morale del socio lavoratore;*
- 8) trafugamento di studi, disegni, progetti o documenti che determinano una violazione dei segreti della Cooperativa;*
- 9) esecuzione di lavori per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;*
- 10) irregolare e dolosa scritturazione o timbratura relativa alla presenza sul luogo di lavoro;*
- 11) rifiuto del trasferimento in altro reparto o magazzino della Cooperativa senza giustificato motivo;*
- 12) assenza ingiustificata superiore ai giorni previsti dai CCNL applicati.*

Il socio speciale può recedere nei casi previsti dalla legge e dall'art. 11 dello statuto sociale in vigore, con le medesime modalità.

Il socio speciale può recedere alla scadenza del periodo di cui al precedente art. 2 oppure anche prima qualora non sia più in grado di partecipare al raggiungimento degli scopi sociali.

I soci speciali possono essere esclusi, anche prima della data di scadenza del loro periodo di inserimento nei casi previsti dalla legge e dall'art. 12 del vigente statuto sociale con le medesime modalità e nei termini ivi previsti.



In particolare, in caso di mancato superamento degli standard previsti dal piano formativo il Consiglio di Gestione può deliberare il provvedimento di esclusione nei confronti del socio speciale.

Fermo restando quanto specificatamente previsto per i soci speciali dal presente regolamento, al socio speciale competono, comunque, i diritti e gli obblighi previsti dallo statuto sociale e dalle norme di legge in quanto compatibili con le loro caratteristiche.

Art. 21 – Decorrenza degli effetti del regolamento

Le modifiche apportate alla premessa e agli artt. da 1 a 20, così come disposto al successivo Art. 22, sono state approvate dall'assemblea generale ordinaria dei soci in data 05 febbraio 2023. Il regolamento così modificato entra in vigore dal 06 febbraio 2023.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Art. 22 – Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.