

Regolamento

Approvato in data 30.06.2021



idealservice

persone. ambiente. futuro.



Regolamento

Approvato in data 30.06.2021



PARTE I IL REGOLAMENTO INTERNO

Articolo 1 - Finalità del Regolamento Interno

1. Il presente Regolamento Interno disciplina, nel rispetto dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni, e dell'articolo 14 del vigente Statuto, l'organizzazione del lavoro e la prestazione di attività lavorative da parte dei Soci della Cooperativa. Esso è adottato dall'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, con il quorum costitutivo e deliberativo previsto dall'articolo 36 del vigente Statuto; nelle stesse forme e procedure esso può essere modificato in alcune sue parti o clausole o sostituito da altro Regolamento Interno.

Articolo 2 - Tipologia dei rapporti instaurabili con i Soci

1. Il Socio, in conformità a quanto previsto dallo Statuto, nonché alle deliberazioni legalmente adottate dagli Organi sociali, conferisce la propria attività lavorativa alla Società, secondo le necessità di quest'ultima, ed avrà diritto ad un compenso proporzionale alla quantità e qualità del lavoro svolto.
2. Ai sensi dell'articolo 1 comma 3 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni e dell'articolo 9 dello Statuto, la Società ammette i propri Soci allo svolgimento della prestazione di attività lavorative secondo i seguenti possibili regimi:
 - a) sulla base di un ulteriore rapporto di lavoro subordinato, in ogni forma ammissibile secondo le vigenti leggi, ivi comprese, a titolo d'esempio, quelle del rapporto di lavoro a tempo determinato, del rapporto di lavoro a tempo parziale, del rapporto in apprendistato, del rapporto di lavoro intermittente;
 - b) sulla base di un ulteriore rapporto di lavoro parasubordinato ai sensi dell'art. 409 c.p.c., in ogni forma ammissibile secondo le vigenti leggi;
 - c) sulla base di un ulteriore rapporto di lavoro autonomo, regolato dagli artt. 2222 e ss. del Codice Civile.
3. L'individuazione del regime in base al quale il Socio è ammesso alla prestazione di attività lavorativa è effettuata sulla base della volontà espressa dall'interessato e dalla Società, nell'ambito delle disposizioni contenute nel presente Regolamento Interno.

4. All'atto dell'instaurazione del rapporto sociale o, al più tardi, all'atto dell'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, stipulato in ogni caso in forma scritta, nel rispetto delle vigenti leggi, al Socio cooperatore verrà consegnata copia dello Statuto e del Regolamento Interno, ai quali, lo stesso manifesterà la propria espressa adesione.
5. All'ulteriore rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili con la qualità di Socio, le disposizioni delle diverse leggi vigenti in materia.
6. L'applicazione della L. 20.05.1970, n. 300 è condizionata alla esistenza di accordi collettivi fra Associazioni Nazionali del Movimento Cooperativo ed Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori maggiormente rappresentative; essa è in ogni caso esclusa per quanto riguarda le disposizioni contenute all'art. 18.

Articolo 3 - Principio di inscindibilità fra rapporto sociale e rapporto di lavoro

1. La valida instaurazione e la successiva permanenza del rapporto sociale costituisce presupposto indispensabile per l'instaurazione e permanenza di uno degli ulteriori rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, lett. a), b) e c) del presente Regolamento Interno.
2. La perdita della qualità di Socio, da qualunque causa essa dipenda, determina a tutti gli effetti la contemporanea ed automatica risoluzione del rapporto di lavoro, senza necessità di alcun atto estintivo o risolutivo del medesimo.
3. D'altro canto, la risoluzione del rapporto di lavoro, da qualunque causa essa dipenda, può determinare - in conformità a quanto previsto dallo Statuto - a tutti gli effetti la perdita della qualità di Socio. In caso di motivata delibera del Consiglio di Amministrazione, l'interessato potrà essere collocato in posizione di aspettativa per attesa lavoro, ai sensi del successivo articolo 10.

PARTE II IL SOCIO E IL RAPPORTO SOCIALE

Articolo 4 - Configurazione del Socio

1. La Cooperativa trae origine da un atto di volontà dei Soci; ne consegue che gli interessi di questi si identificano con gli interessi della Cooperativa stessa.

2. Il Socio cooperatore, ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni, instaura con la propria adesione, un rapporto di lavoro sociale. Dalla costituzione del rapporto di lavoro sociale discenderanno tutte le conseguenze di natura fiscale, previdenziale ed assicurativa.
3. I Soci della cooperativa si assoggettano a norme di condotta (doveri) ed esercitano i diritti da essi stessi determinati nell'interesse comune, che sono stabiliti nell'atto costitutivo, nello Statuto sociale e nel presente Regolamento.

Articolo 5 - Diritti del Socio

1. I diritti del Socio sono:

- a) svolgere la propria attività lavorativa all'interno della cooperativa, entro i limiti previsti dalla Legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento interno;
- b) partecipare alla vita aziendale esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, trascorsi tre mesi dalla iscrizione al libro soci;
- c) godere di tutela legale quando, per ragioni di servizio, il Socio sia chiamato a rispondere di atti o di fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni. La direzione proporrà di volta in volta i casi che si presenteranno al Consiglio di Amministrazione.

Articolo 6 - Doveri del Socio

1. Il Socio riconosce la necessità di una organizzazione del lavoro diretta al raggiungimento dei fini aziendali. Pertanto, oltre ai diritti, questi ha anche particolari doveri, che sono:
 - a) l'obbedienza scrupolosa alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori;
 - b) il rispetto dell'orario di lavoro;
 - c) l'esecuzione corretta e puntuale della prestazione di lavoro;
 - d) il rispetto delle procedure e delle priorità indicate dai responsabili;
 - e) l'osservanza delle disposizioni sulla tutela della salute, della sicurezza e dell'igiene sul luogo di lavoro;
 - f) la cura e la custodia delle attrezzature e dei mezzi tecnici in dotazione;

- g) il mantenimento di rapporti e comportamenti corretti con la Committenza;
 - h) il mantenimento di rapporti e comportamenti corretti con i Soci;
 - i) l'osservanza delle Leggi, dello Statuto del presente Regolamento e degli altri Regolamenti, compreso il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
 - j) l'osservanza delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione;
 - k) la presenza a tutte le riunioni di Assemblea oltre che a tutte quelle nelle quali viene richiesto il suo intervento;
 - l) la segnalazione tempestiva di eventuali difficoltà che limitino l'esecuzione delle prestazioni contrattuali nei confronti della Committenza;
 - m) la effettuazione delle sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio, secondo i disposti del presente Regolamento interno;
 - n) la presentazione tempestiva, su richiesta della Cooperativa, della documentazione necessaria, secondo le leggi vigenti, per esercitare l'attività lavorativa e per avere accesso alle provvidenze previste dall'ordinamento;
 - o) ad effettuare tempestivamente, su richiesta della Cooperativa, le dichiarazioni inerenti lo status familiare, l'esistenza in vita o in morte di ascendenti o parenti, in linea retta o collaterale, e ad esibire comunque documentazione a comprova di quanto dichiarato su richiesta della Cooperativa;
 - p) a sottoporsi ad accertamenti medici ogni qual volta ciò sia consentito dalle vigenti Leggi o sia richiesto dai Protocolli Sanitari vigenti in Azienda;
 - q) a frequentare in modo proattivo le iniziative e le attività di formazione imposte dalle vigenti Leggi o promosse a livello aziendale.
2. La Cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di Legge sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La Cooperativa adotta inoltre, tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei Soci.
 3. Ogni responsabile ha l'obbligo di portare a conoscenza e di far rispettare al Socio cooperatore le disposizioni sopra citate.

4. Colui il quale, prestando la propria opera per la Cooperativa, si avveda di un pericolo per la propria salute o per la sicurezza della prestazione, non deve eseguire la medesima e deve rendere immediatamente noto il fatto ai propri superiori.
5. Il Socio si obbliga a proteggere il segreto aziendale inerente le attività svolte dalla Cooperativa; esso perciò è tenuto a non divulgare a terzi informazioni, notizie e dati che riguardino il lavoro, l'organizzazione aziendale, le attività produttive e i servizi svolti nonché la clientela servita, fatti salti i casi in cui si tratti di informazioni, notizie e dati già pubblici.

Articolo 7 - Domanda di ammissione a Socio

1. Chi intende diventare Socio cooperatore deve presentare una domanda scritta al Consiglio di Amministrazione, in cui deve:
 - a) indicare il proprio nome e cognome, il luogo e la data di nascita, la residenza o il domicilio se diverso dalla residenza, la cittadinanza ed il codice fiscale;
 - b) indicare le specifiche competenze professionali possedute, l'effettiva attività svolta e l'esperienza lavorativa eventualmente maturata nei settori di attività in cui opera la Cooperativa;
 - c) indicare l'ammontare complessivo delle azioni che intende sottoscrivere, che non dovrà mai essere inferiore a Euro 25,00, né superiore al limite massimo stabilito dalla legge;
 - d) dichiarare la volontà di stabilire, sin dal momento dell'adesione alla Cooperativa, un ulteriore rapporto di lavoro fra quelli ammessi dalle vigenti leggi, dallo Statuto e dal presente Regolamento Interno;
 - e) dichiarare di impegnarsi ad osservare le disposizioni dello Statuto, del presente Regolamento Interno e delle deliberazioni adottate dagli Organi sociali.
 - f) dichiarare l'eventuale sussistenza di rapporti rilevanti ai sensi degli artt. 7 commi 4 e 5 dello Statuto con società e/o imprese affini identiche o affini o svolgenti attività in concorrenza con la Cooperativa o aventi oggetto sociale affine o identico o concorrente con quello della Cooperativa.
2. La domanda di ammissione deve inoltre contenere:
 - a) la dichiarazione di avere preso conoscenza del contenuto del vigente Statuto e del presente Regolamento Interno, in tutte le sue parti;

- b) la specifica opzione per uno dei regimi di lavoro previsti dal presente Regolamento Interno;
 - c) la previa accettazione, per il caso in cui si tratti di Socio in formazione, del periodo di formazione, nella misura prevista dallo Statuto;
 - d) la data a partire dalla quale l'aspirante Socio è disponibile a rendere la prestazione lavorativa;
 - e) il consenso allo svolgimento di accertamenti medici anche preassuntivi.
3. Il Consiglio di Amministrazione valuta la sussistenza, in capo all'aspirante Socio, dei requisiti richiesti per l'ammissione, l'inesistenza di cause ostative o di incompatibilità e delibera sull'ammissione dell'aspirante Socio nonché sull'instaurazione del rapporto di lavoro.
 4. La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato ed annotata nel libro dei soci a cura del Consiglio di Amministrazione.
 5. Immediatamente dopo il ricevimento della deliberazione di ammissione, il Socio deve liberare le azioni sottoscritte con le modalità ed i termini stabiliti dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione.
 6. Il mancato versamento nel termine massimo di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione di ammissione integra una ipotesi di decadenza dalla qualità di Socio.
 7. Qualora la domanda di ammissione venga respinta, il Consiglio di Amministrazione deve motivare la relativa deliberazione e comunicarla all'interessato entro sessanta giorni, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In tal caso l'aspirante Socio può, entro sessanta giorni dalla comunicazione del rigetto, chiedere che sull'istanza di ammissione si pronunci l'assemblea. Quest'ultima delibera sulla questione in occasione della sua prossima successiva convocazione.

PARTE III ORGANIZZAZIONE DELLA COOPERATIVA

Articolo 8 - *Organizzazione della Cooperativa*

1. Compete al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa definire:
 - a) l'organizzazione generale;
 - b) l'organigramma aziendale sulla base dell'evoluzione delle attività e dei settori merceologici;
 - c) la formazione imprenditoriale e dirigenziale dei Soci cooperatori chiamati a gestire tali compiti.

Articolo 9 - *Mutamento di mansioni*

1. Il Socio cooperatore è adibito alle mansioni per le quali è stato ammesso, o ad altre mansioni comunque appartenenti allo stesso livello di inquadramento e categoria nel quale sono collocate le mansioni di ammissione, anche se di contenuto professionale non equivalente.
2. In tutte le ipotesi di mutamento delle mansioni, il Socio perde il diritto alla percezione delle indennità o dei trattamenti collegati ad una specifica funzione, responsabilità o attività propria delle mansioni di provenienza; d'altro canto egli acquista il diritto alla percezione delle indennità o trattamenti collegati ad una specifica funzione, responsabilità o attività proprie della mansione di nuova adibizione.
3. Al Socio cooperatore destinato a compiere temporaneamente mansioni rientranti nel livello superiore a quello di appartenenza dovrà essere corrisposto per la durata dell'incarico il trattamento corrispondente al livello superiore.
4. Trascorso un periodo di sei mesi continuativi nel disimpegno di mansioni del livello superiore, il Socio cooperatore – salvo che non manifesti una diversa volontà - acquisirà il diritto alla permanenza in tale livello superiore, salvo si tratti di sostituzione di altro Socio cooperatore assente per malattia, ferie, infortunio, richiamo alle armi, maternità, etc., nel qual caso al Socio cooperatore spetterà per la durata dell'incarico il trattamento corrispondente all'attività svolta, senza che ne derivi passaggio di livello.

5. Al Socio cooperatore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni di due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso in cui ciò avvenga, è attribuito al Socio cooperatore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il Socio cooperatore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco dei tre anni.
6. Il Socio cooperatore che abbia acquisito il livello superiore per effetto del precedente comma 4 continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello, ove ciò venga richiesto dalla Cooperativa.
7. Il Socio cooperatore può essere adibito a mansioni inferiori a quelle appartenenti al livello di appartenenza – ferma restando la categoria - nelle seguenti ipotesi:
 - a) nelle ipotesi previste dalla disposizione di cui all'art. 2103 del Codice civile;
 - b) nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva;
 - c) temporaneamente e saltuariamente per esigenze legate all'organizzazione del lavoro, senza perdita di retribuzione;
 - d) per perdita, anche temporanea, dei requisiti professionali o dei titoli abilitanti o professionalizzanti, quando non sia possibile fare ricorso agli strumenti previsti al successivo articolo 10, comma 2 e sempre che non sia disposta la decadenza o l'esclusione; il Socio cooperatore utilizzato in mansioni inferiori manterrà inalterata la retribuzione da livello acquisita e la categoria di appartenenza, salva l'applicazione della previsione di cui al precedente comma 2 e sempre che la perdita del titolo non dipenda da fatto imputabile al Socio, nel qual caso la retribuzione è quella del livello corrispondente alle mansioni di nuova assegnazione;
 - e) a seguito di richiesta del Socio cooperatore di essere collocato in una mansione inferiore; in questo caso il Socio cooperatore deve motivare le ragioni e spetterà alla Cooperativa accettare o meno la richiesta, fatta salva, in ogni caso, l'applicazione della previsione di cui al precedente comma 2 e l'attribuzione del trattamento retributivo corrispondente al livello di inquadramento prescelto;
 - f) negli altri casi previsti dalle vigenti Leggi.

Articolo 10 - Sviluppo competitivo

1. La Cooperativa riconosce nello sviluppo competitivo un presupposto indispensabile per garantire la crescita dimensionale per via interna ed esterna, il miglioramento delle posizioni acquisite sul mercato di riferimento, la realizzazione di economie di scala tecnologiche e gestionali, la razionalizzazione di tutti i processi di produzione ed erogazione dei servizi alla Clientela nonché dei processi di gestione. In tale contesto, assumono primaria importanza tutte le azioni volte ad aumentare l'efficienza e la produttività, a migliorare il rapporto fra ricavi e costi, a garantire alla Società condizioni di stabilità patrimoniale e finanziaria, a valorizzare l'innovazione tecnologica, a promuovere la presenza di Soci lavoratori qualificati o riqualificati, anche mediante la partecipazione ad iniziative di formazione continua o ricorrente.
2. Nel caso in cui per oggettive esigenze determinate dallo sviluppo competitivo, da situazioni di mercato, da decisioni delle stazioni appaltanti o da necessità di razionalizzazione o di innovazione del processo tecnologico o gestionale, si determini la necessità di provvedere alla ristrutturazione, alla riorganizzazione o alla soppressione di cantieri o reparti o si imponga il ricorso alla terziarizzazione, con conseguente soppressione di postazioni di lavoro, la Cooperativa adotterà le seguenti misure, secondo le proprie determinazioni imprenditoriali:
 - a) ricercherà attraverso gli strumenti della mobilità interna e del trasferimento, la ricollocazione dei Soci interessati dalla soppressione, nel rispetto dell'inquadramento professionale raggiunto; allo scopo di concentrare le ricerche attorno a soluzioni lavorative che possano essere di gradimento del Socio, quest'ultimo potrà essere richiesto, a mezzo di apposito questionario preventivo, di esprimere in forma scritta le proprie preferenze/disponibilità in ordine alle possibili ricollocazioni lavorative (c.d. Dichiarazione di disponibilità); in caso di risposta negativa o limitativa, la Cooperativa sarà tenuta a ricercare la ricollocazione esclusivamente entro gli ambiti territoriali, di orario e di inquadramento che il Socio ha dichiarato preventivamente di essere disponibile ad accettare, essendo liberata da obblighi di ricollocamento per i quali il medesimo abbia dichiarato la sua indisponibilità di principio;
 - b) nell'ipotesi in cui non sia possibile provvedere alla ricollocazione del Socio ai sensi della precedente lettera a), ma si ritenga possibile l'offerta prossima di una nuova occasione di lavoro entro gli ambiti come più sopra stabiliti, la Cooperativa potrà collocare il Socio in aspettativa per attesa lavoro non retribuita, per un periodo massimo di dodici mesi. Durante tale periodo la Cooperativa potrà offrire al Socio in aspettativa, a preferenza di terzi aspiranti soci, le nuove occasioni di lavoro che si presentino compatibili con la Dichiarazione di disponibilità di cui alla precedente lettera a);

- c) salvo diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione, il Socio per il quale non sia possibile una ricollocazione, o per il quale sia trascorso integralmente il periodo di aspettativa per attesa lavoro, è escluso dalla Cooperativa, con conseguente cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, senza necessità di un atto estintivo o risolutivo del medesimo, ai sensi dell'articolo 19 del vigente Statuto e del precedente articolo 3, comma 2.

Articolo 11 - Politiche retributive

1. Compete al Consiglio di Amministrazione, che ne è pienamente responsabile di fronte all'Assemblea dei Soci, la determinazione delle politiche retributive della Cooperativa, per tutto quanto concerne il riconoscimento di trattamenti economici individuali o collettivi non previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro richiamati.
2. Compete altresì al Consiglio di Amministrazione di puntualizzare l'erogazione di trattamenti economici individuali o collettivi già previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro richiamati, che abbiano bisogno di determinazione nel caso concreto.
3. Nell'esercizio delle prerogative di cui ai precedenti commi, il Consiglio di Amministrazione privilegerà l'adozione di misure dirette ad incentivare la produttività individuale e collettiva ed a promuovere la costituzione del rapporto sociale nei confronti di coloro i quali abbiano già in corso con la Cooperativa solo un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche mediante l'istituzione di trattamenti differenziati.
4. L'Assemblea dei Soci, attraverso apposito Regolamento del ristorno, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva la ripartizione di ristorni ai Soci cooperatori, anche in formazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo illustrerà i criteri parametrici utilizzati nella elaborazione della proposta, i quali dovranno in ogni caso avere riguardo alla qualità e quantità dello scambio mutualistico, ovvero:
 - a) al livello di professionalità acquisito;
 - b) alle responsabilità assunte nel governo di persone o nell'amministrazione di beni o relazioni;
 - c) all'apprezzamento riscontrato per la prestazione lavorativa resa;
 - d) alla produttività dimostrata;
 - e) al raggiungimento di obiettivi prestabiliti;

f) alla quantità ed alla intensità delle giornate/ore di lavoro prestate.

L'erogazione del ristorno potrà essere effettuata sotto forma di remunerazione del lavoro oppure come incremento del capitale sociale individuale.

Articolo 12 - *Tutela del patrimonio sociale*

1. La Cooperativa promuove mediante specifiche iniziative ed attraverso mirate politiche retributive la crescita personale e professionale dei propri Soci.
2. Allo scopo di proteggere il patrimonio sociale, il Consiglio di Amministrazione può prevedere, per singoli casi o per gruppi di casi omogenei, la costituzione di vincoli di non concorrenza destinati a durare dopo la cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto sociale, secondo i requisiti previsti dalle vigenti leggi, determinando le conseguenze della eventuale violazione.

PRIMA PARTE SPECIALE **IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

Articolo 13 - *Richiamo dei CCNL applicabili*

1. La Società ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative in qualità di lavoratori subordinati secondo tutte le tipologie ammesse dalla Legge vigente al momento dell'ammissione, con l'obiettivo di realizzare un'organizzazione aziendale capace di rispondere alle esigenze del mercato, di promuovere la crescita professionale ed economica dei propri Soci e di contemperare le esigenze della produzione con quelle della persona del Socio e della sua famiglia.
2. La Società dichiara di richiamare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 e all'art. 6, lett. a) della L. 3.4.2001, n. 142 e successive modificazioni, i seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nella versione di volta in volta vigente:
 - a) per il Personale di categoria dirigenziale: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti dipendenti da Imprese Cooperative;
 - b) per il Personale di tutte le altre categorie: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale dipendente da Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

3. L'individuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al singolo rapporto è compiuta all'atto dell'ammissione a Socio e può essere successivamente variata in corso di rapporto.
4. Il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera motivata, può disporre l'applicazione a gruppi di Lavoratori organizzati per commessa, per appalto, per cantiere o per particolare attività, un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diverso da quelli sopra indicati, quando sia imposto dal committente, o quando sussistano altre circostanze che suggeriscano tale applicazione.

Di un tanto gli Amministratori fanno segnalazione all'Assemblea dei Soci, chiamata all'approvazione del bilancio di esercizio nel corso del quale è stata disposta l'applicazione.

Nel caso in cui, a seguito di trasferimento individuale o per altra causa, venga meno rispetto al singolo Lavoratore il motivo che ha suggerito la scelta di cui al presente comma, il rapporto di lavoro verrà regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sopra segnalato al comma 2.

5. Le disposizioni di cui agli art. 14 e ss. del presente Regolamento si applicano ai rapporti di lavoro sottoposti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale dipendente da Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi; esse si applicano altresì ai rapporti di lavoro sottoposti ai Contratti Collettivi di cui al comma 4, salvo che questi non dispongano diversamente.
6. Limitatamente al solo Personale a suo tempo specificamente associato o assunto sulla base di tale fonte, ed in servizio alla data del 31/5/2017 viene applicato il Contratto collettivo nazionale per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari.

Articolo 14 - *Assunzione*

1. A colui il quale è ammesso in qualità di Socio, quando si presenti l'opportunità di lavoro derivante da nuove commesse acquisite dalla Cooperativa, anche per periodi definiti, sarà richiesta la disponibilità a prestare attività lavorativa. Qualora la risposta sia positiva la Cooperativa procederà all'assunzione, che verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera, nella quale saranno specificati i termini e il tipo di assunzione.

2. All'atto dell'assunzione il Socio cooperatore deve presentare:
- un documento d'identità;
 - il documento attestante la qualifica professionale acquisita e le esperienze lavorative pregresse;
 - il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
 - quattro foto formato tessera.

Articolo 15 - Inquadramento: profili generali

- I Soci ammessi a prestare attività lavorative in qualità di lavoratori subordinati sono inquadrati secondo la seguente classificazione, articolata su sette categorie professionali, a ciascuna delle quali corrispondono le declaratorie e le esemplificazioni indicate di seguito.
- L'inquadramento nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi di cui al successivo articolo 16. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del Socio lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
- Per l'ipotesi di mansioni promiscue, trovano applicazione i principi di cui al precedente articolo 9.
- I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.
- L'inquadramento dei Soci cooperatori avviene secondo le qualifiche e i livelli gerarchici di cui agli articoli 16 e ss.; essi sono il riferimento base per la definizione di una giusta ed equa politica retributiva che il Consiglio di Amministrazione assumerà.

Articolo 16 - Inquadramento: declaratorie

1. Categoria Quadri

- La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria Quadri viene effettuato secondo le previsioni contenute nel CCNL di cui al precedente articolo 13.
- A decorrere dalla data di inquadramento nella categoria di Quadro, verrà corrisposta ai Soci lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a Euro 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
- Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- La presente regolamentazione da piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria Quadri.

Declaratoria Quadri:

Appartengono a questa categoria i Soci lavoratori con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII° livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi.

2. VII Livello

Categoria - Impiegati.

Qualifica - Impiegati con funzioni direttive.

Declaratoria VII Livello:

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) nonché la responsabilizzazione sui risultati attesi/obiettivi da conseguire.

3. VI Livello

Categoria - Impiegati. Operai.

Qualifica - Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/poteri di iniziativa.

Operai con mansioni specialistiche.

Declaratoria VI Livello

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Profili (1): Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del V° livello, compiono, con autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, gestioni di impianti o centri produttivi complessi.

Esempi:

- 1.1. Impiegati di concetto tecnico/amministrativo
- 1.2. Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente
- 1.3. Analista programmatore, tecnico programmatore
- 1.4. Approvvigionatore
- 1.5. Assistente di Direzione
- 1.6. Contabile
- 1.7. Coordinatore di servizi
- 1.8. Ispettore
- 1.9. Responsabile di stabilimento o di centro produttivo
- 1.10. Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale/energetico, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.
- 1.11. Operatore responsabile conduzione di impianti complessi

4. V Livello.

Categoria - Impiegati. Operai.

Qualifica - Impiegati di concetto. Operai provetti.

Declaratoria V Livello

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profili (1): Soci lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del IV° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse

Esempi:

- 1.1. Tecnico responsabile di conduzione di impianti
- 1.2. Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale/energetico, pulizie, manutenzione e installazione, logistica
- 1.3. Manutentore polivalente.
- 1.4. Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche consentite dalle disposizioni di legge in materia.
- 1.5. Cuoco.

Profili (2): Soci lavoratori con qualifica di impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa.

Esempi:

- 2.1. Contabile e contabile cliente, preventivista
- 2.2. Supervisore
- 2.3. Programmatore

Profili (3): Soci lavoratori con qualifica di impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e di gestione di attività specifiche.

Esempi:

- 3.1. Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi
- 3.2. Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia

5. IV Livello

Categoria - Impiegati. Operai.

Qualifica - Impiegati d'ordine. Operai specializzati.

Declaratoria IV Livello

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Profili (1): Soci lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.

Esempi:

- 1.1. Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.
- 1.2. Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.

1.3. Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.

1.4. Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne

1.5. Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

1.6. Aiuto cuoco

Profili (2): Soci lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.

Esempi:

- 2.1. Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali
- 2.2. Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali

Profili (3): Soci lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti

Esempi:

- 3.1. Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore
- 3.2. Conducente di semoventi, pale caricatori, autogru, trattorista con patente C.
- 3.3. Magazziniere che opera anche con l'ausilio di supporti informatici.

Profili (4): Soci lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.

Esempi:

- 4.1. Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile.
- 4.2. Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.

Profili (5): Soci lavoratori con la qualifica di impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni (esecutive) che richiedono una specifica preparazione professionale

Esempi:

5.1 Contabile d'ordine

5.2 Segretario, archivista

5.3 Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati.

Profili (6): Soci lavoratori con la qualifica di impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Soci lavoratori con la qualifica di impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Esempi:

6.1 Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;

6.2 Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;

6.3 Capogruppo delle attività di controllo biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto;

6.4 Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;

6.5 Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;

6.6 Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di lingue straniere ove richieste dall'attività;

Profili (7): Soci lavoratori con la qualifica di operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.

Esempi:

7.1 Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti d'ingresso;

7.2 Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili e beni.

6. III Livello

Categoria - Impiegati. Operai

Qualifica - Impiegati esecutivi. Operai qualificati

Declaratoria III Livello

Appartengono a questo livello i soci lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profili (1): Soci lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi ed aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse

Esempi:

1.1 Addetti al risanamento ambientale

1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate

1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;

1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);

1.5 Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;

1.6 Addetti alle potature e al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;

1.7 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;

1.8 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Profili (2): Soci lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.

Esempi:

2.1 Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali

Profili (3): Soci lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi

Esempi:

3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiore ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D)

3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte

3.3 Aiuto magazziniere

3.4 Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione.

Profili (4): Addetti ai servizi alla ristorazione

Profili (5): Soci lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.

Esempi:

5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;

5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore;

Profili (6): Soci Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro

Esempi:

6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;

6.2 Centralinista/assistenza telefonica;

6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;

6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;

6.5 Altri compiti di ufficio.

Profili (7): Soci lavoratori con qualifica di impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.

Esempi:

7.1 Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets;

7.2 Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali;

7.3 Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;

7.4 Addetto alle attività di receptions e accompagnamento dei visitatori.

Profili (8): Soci lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati in livelli inferiori .

Esempi:

8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici, etc.

8.2 Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno di siti archeologici, fieristici, museali aree ed edifici

Profili (9): Addetti alle operazioni di rizzaggio e derizzaggi polivalente

7. Il Livello

Categoria - Impiegati. Operai.

Qualifica - Impiegati esecutivi. Operai comuni.

Declaratoria II Livello

Appartengono a questo livello i soci lavoratori che, con un breve periodo di pratica/ addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizza-

zione. Appartengono a questo livello anche i soci lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici. Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profili (1): Soci lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semi-automatiche attrezzate.

Esempi:

1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;

1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;

1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;

1.4 Addetti al servizio di spazzamento, raccolta ed accessori anche con l'uso di veicoli;

1.5 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;

1.6 Addetti alla rotazione trasporto sacchi;

1.7 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;

1.8 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.;

1.9 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura.

1.10 Operai comuni addetti ad altre attività di supporto in ambito scolastico, sanitario (tali soggetti vengono inquadrati al II Livello con parametro 115).

1.11 Addetti al servizio di lavanderia, guardaroba, stireria e rammendo.

Profili (2): Soci lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti prerogolati e/o predisposti

Esempi:

2.1 Operai comuni addetti controllo impianti automatici;

2.2 Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;

2.3 Operai comuni addetti alla reception, servizi copia.

Profili (3): Soci lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali.

Esempi:

3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;

3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio;

3.3. Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata;

3.4 Addetti rizzaggio e derizzaggio.

Profili (4): Soci lavoratori che svolgono semplice attività di servizi alla ristorazione.

Esempi:

4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e ai servizi alla ristorazione;

4.2 Operai addetti alla distribuzione di pasti preconfezionati;

4.3 Operai addetti al ricevimento ed allo stoccaggio del materiale di consumo.

Profili (5): Soci lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono semplici lavori di manutenzione.

Esempi:

5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;

5.2 Operaio comune manutentore e montatore;

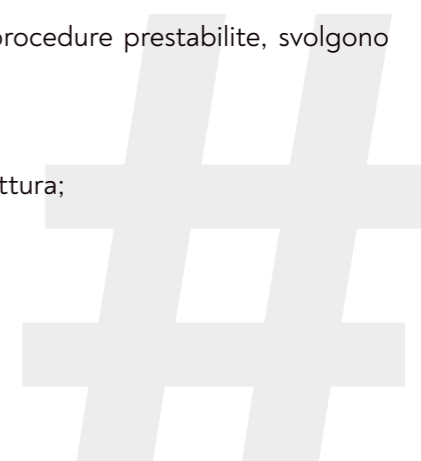
Profili (6): Soci lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici.

Esempi:

6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;

6.2 compiti semplici di ufficio;

6.3 addetti al centralino.



Profili (7): Soci lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.

Esempi:

7.1 Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;

7.2 Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;

7.3 Addetto al controllo e alla custodia di edifici privati e pubblici.

7.4 Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

8. I Livello

Categoria - Operai

Qualifica - Operai manovali

Declaratoria I Livello

Appartengono a questo livello i soci lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni. Appartengono altresì a questo livello i soci lavoratori del secondo livello, di prima assunzione nel settore, per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

1.1 Guardiano

1.2 Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia.

Articolo 17 - Contratto di lavoro a termine

Altre forme contrattuali.

1. La conclusione di contratti di lavoro a termine è possibile in tutte le ipotesi ammesse dalle vigenti leggi.

2. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a 3 mesi nel caso di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del Socio lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5, 6 e 7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi.
3. In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto iniziale; essa non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i soci lavoratori a tempo indeterminato.
4. Valgono, con riguardo alla cessazione del rapporto sociale e di lavoro, le disposizioni di cui al precedente articolo 3.
5. La Cooperativa può altresì fare ricorso ad altre tipologie contrattuali, purché ammesse dalle vigenti leggi, fra le quali quella del contratto di lavoro a tempo parziale, del contratto di lavoro in apprendistato.

Articolo 18 - Soci in formazione

1. In principio tutti i nuovi Soci cooperatori vengono ammessi nella categoria speciale dei soci cooperatori in formazione.
2. La categoria dei soci cooperatori in formazione è disciplinata dallo Statuto. Il periodo di formazione dura complessivamente trentasei mesi.
3. Durante tale periodo, il socio in formazione viene destinato ad uno dei percorsi formativi e di inserimento previsti dal Consiglio di Amministrazione. Al termine di tale fase il socio in formazione che abbia completato positivamente il percorso formativo e di inserimento assegnatogli viene ammesso nella categoria dei Soci cooperatori; in caso di valutazione negativa, il socio in formazione può essere escluso dal Consiglio di Amministrazione.
4. Il lavoro in prova è regolato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro richiamati.
5. Per quanto non espressamente disposto, valgono le norme di Legge e di Statuto.

Articolo 19 - Periodo di prova

1. Il Socio lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
 - mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
 - mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
 - mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
 - mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
 - giorni 30 di effettivo lavoro per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
 - giorni 26 di effettivo lavoro per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.
2. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.
3. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
4. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al Socio lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
5. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto il Socio lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
6. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

Articolo 20 - *Trattamento economico*

1. Per quanto concerne il trattamento economico la Cooperativa garantisce un trattamento non inferiore ai minimi previsti per prestazioni analoghe dal CCNL Imprese

di Pulizia e servizi integrati/multiservizi richiamato al precedente articolo 13. Nello specifico si intendono espressamente richiamate le seguenti disposizioni del CCNL summenzionato:

- Retribuzione- Determinazione del trattamento economico - Riproporzionamento della retribuzione;
 - Tredicesima mensilità - Quattordicesima mensilità;
 - Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai;
 - Trattamento di malattia e infortunio;
 - Congedo di maternità e congedo parentale;
 - Previdenza complementare;
 - Trattamento di fine rapporto;
 - Indennità in caso di morte;
 - Organismo Nazionale Bilaterale dei Servizi Integrati del settore (O.N.S.B.I.).
2. Il cedolino paga di ciascun Socio Lavoratore, così come le altre comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro (CUD, circolari interne etc.) verrà messo a disposizione del Socio esclusivamente nell'area riservata del sito internet aziendale, al quale ciascun Socio potrà accedere tramite *nome utente e password individuali*. Tali documenti rimarranno a disposizione del Socio lavoratore on line fino al mese di giugno dell'anno successivo rispetto a quello in cui è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro.
 3. L'attribuzione di trattamenti economici individuali è pattuita fra la Società ed il Socio all'atto dell'assunzione o durante il corso del rapporto, nell'ambito della Politica Retributiva approvata dal Consiglio di Amministrazione.
 4. Salvo che non sia espressamente disposto, il superminimo individuale è soggetto al principio dell'assorbimento.
 5. Ove il trattamento economico ulteriore sia stato attribuito in collegamento ad una specifica funzione, responsabilità o attività, e questa venga meno, viene meno anche il diritto alla percezione del collegato trattamento economico ulteriore.
 6. Di regola, il Consiglio di Amministrazione o la Direzione determinano all'inizio di ciascun esercizio i contenuti di un piano di incentivi, in denaro o in natura. Tale piano, redatto in osservanza del principio di parità di trattamento fra Soci che si trovino nella

identica collocazione lavorativa e professionale, ha la finalità di promuovere la spinta di ciascun Socio al perseguimento degli obiettivi di crescita quantitativa e qualitativa che la Società si è data in relazione all'esercizio in corso.

7. I presupposti di erogazione degli incentivi sono elaborati - ove possibile - mediante indici numerici collegati alla produzione o alla produttività collettiva e/o individuale, oppure mediante la descrizione di attività oggettivamente circoscrivibili, allo scopo di rendere più agevole la valutazione finale o le eventuali valutazioni di percorso.
8. Il Socio matura il diritto all'erogazione dell'incentivo e/o delle sue componenti esclusivamente al raggiungimento pieno del parametro o al completamento dell'attività assunti a presupposto, salvo che il piano medesimo non preveda la possibilità di erogazione proporzionale o progressiva.
9. La cessazione del rapporto di lavoro sociale in corso di esercizio, da qualsiasi causa dipenda, determina la perdita del diritto alla percezione dell'incentivo previsto nel piano, salvo che, già al momento della cessazione, il parametro di riferimento sia stato pienamente attinto. Ricorrendo tale eventualità, la liquidazione della componente maturata verrà effettuata unitamente al trattamento di fine rapporto o - a scelta della Società o quando ciò sia imposto dall'analisi dei risultati a consuntivo dell'esercizio -, unitamente alla liquidazione della quota sociale.

Articolo 21 - Orario di lavoro

1. Per la durata dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni, nonché alla disciplina del CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/Multiservizi.
2. La strutturazione dell'orario normale di lavoro è di quaranta ore settimanali, che salgono a quarantacinque ore per le sole attività previste all'art.16, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modificazioni (occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia) quali, esemplificativamente, custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili; custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici; personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio; personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi; personale addetto al controllo degli impianti e delle aree. In queste ultime ipotesi le maggiorazioni per lavoro straordinario si applicano a partire dalla 46a ora settimanale.

3. La Cooperativa, viste le specificità della propria attività che la porta ad operare su aree geografiche molto ampie con la parcellizzazione delle sue unità lavorative, viste le fluttuazioni del lavoro di difficile programmabilità, constatato che la quantità di lavoro prodotto è in relazione all'andamento del tempo, delle stagioni, degli ordini del Committente, utilizzerà in tutte le forme consentite gli strumenti di flessibilità dell'orario, la banca ore, il contratto di lavoro a tempo parziale ed ogni altro strumento idoneo per adattare nel modo più proficuo possibile la strutturazione dell'orario di lavoro alle esigenze del servizio.
4. Il Responsabile per i rapporti di lavoro definisce i regimi di orario settimanale per gruppi di lavoro in riferimento ai cantieri e reparti di appartenenza, sulla base delle esigenze del servizio ed utilizzando gli opportuni criteri di flessibilità.
5. Tutti i Soci sono tenuti a svolgere le mansioni a loro assegnate, in più cantieri o reparti, nonché a variare l'orario di lavoro in relazione ad impreviste esigenze tecnico - produttive (imprevisti o assenze di altri addetti) compatibilmente con le proprie motivate esigenze.
6. Nel caso in cui l'attività lavorativa giornaliera si svolga in modo frazionato in più cantieri o reparti diversi il tempo compreso fra la cessazione della prestazione lavorativa in un cantiere o reparto e l'inizio della prestazione lavorativa presso altro cantiere o reparto non è computabile come tempo di lavoro.
7. Al fine di ottenere un equilibrio nell'orario di lavoro tra i vari soci è necessario sulla flessibilità mantenere un confronto costante con gli stessi e il loro responsabile.
8. Salvo eccezioni, il riposo settimanale cade normalmente di domenica con distribuzione delle prestazioni su cinque o su sei giorni. Qualora il lavoro sia organizzato con altra distribuzione ai Soci lavoratori destinati al lavoro domenicale sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo sostitutivo e pertanto per la prestazione domenicale non verrà riconosciuta alcuna maggiorazione festiva.
9. Nel caso di organizzazione della prestazione di lavoro su sei giorni, sarà corrisposta la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base nel sesto giorno di lavoro effettivo consecutivo.
10. La percentuale di maggiorazione di cui sopra non è cumulabile con le altre maggiorazioni (lavoro straordinario, notturno, supplementare, festivo), nel senso che la maggiore esclude la minore.

11. Nel caso in cui la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sia articolata in più frazioni, sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato.
12. Il Socio è tenuto alle prestazioni straordinarie, salvo giustificato motivo di impedimento. Per lavoro straordinario si intende quello effettuato oltre l'orario massimo settimanale indicato al punto 2 compensato sul mese.
13. La prestazione di lavoro straordinario è ammessa con i soli limiti previsti dalla legge.
14. L'orario di lavoro verrà conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
15. È ammessa, con il consenso del Socio, la previsione di una indennità di forfaitizzazione del lavoro straordinario. In tale ipotesi l'indennità copre il superamento dell'orario normale di lavoro sostituendo ogni trattamento legale o contrattuale che a tale superamento è collegato. E' sempre consentito alla Cooperativa di revocare tale indennità e di disporre che, per il futuro riprenda, vigore il sistema ordinario.

Articolo 22 - Orario di lavoro multiperiodale per i lavoratori a tempo pieno

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro, come determinata ai sensi del precedente articolo 21, può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
2. Gli scostamenti delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
3. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i Soci interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
4. Il Socio lavoratore potrà far confluire in una **"banca individuale delle ore"** le ore di lavoro eccedenti la 45^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

5. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il Socio lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.
6. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
7. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al Socio lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Articolo 22 bis - Orario di lavoro dei Lavoratori mobili e disciplina di alcuni aspetti del rapporto.

1. La disciplina contenuta nel presente articolo è applicata in via automatica ai Soci lavoratori con patente C o superiore, adibiti a mansioni esclusive o prevalenti di autista in servizi di autotrasporto, ed inquadrati al IV Livello (o a Livello superiore) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Multiservizi.
2. La disciplina contenuta nel presente articolo è applicata altresì ai Lavoratori subordinati i quali si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma 1 e, in sede di assunzione o successivamente, facciano espressa dichiarazione scritta di accettazione di tale disciplina, senza che ciò implichi l'assunzione della qualità di socio.
3. La disciplina contenuta nel presente articolo si applica indipendentemente dalla obbligatoria presenza sul mezzo di apparecchio di controllo dei tempi di guida.
4. I Lavoratori cui è fatto riferimento nel presente articolo (di seguito solo Lavoratori mobili), per le particolarità del servizio svolto, sono soggetti a discontinuità nella prestazione di lavoro; essi sono perciò considerati quale lavoratori mobili e discontinui ai sensi delle vigenti leggi (con particolare ma non esclusivo riguardo alle disposizioni di cui all'art. 3 del RD 15/3/1923 n. 692 e del D. Lgs. 19/11/2007, n. 234).

5. Salva l'osservanza dei tempi massimi di guida e dei tempi minimi per pause obbligatorie nonché per riposo intermedio e notturno imposti dalle vigenti leggi, l'orario normale di lavoro settimanale dei Lavoratori mobili è di 47 ore; esso è distribuibile senza maggiorazioni su sei giorni alla settimana, con termine alle ore 13,00 del sabato.
6. L'orario normale di lavoro settimanale è suscettibile di conguaglio in aumento o in diminuzione nell'arco di ventiquattro settimane, fatto salvo il rispetto dell'orario massimo di lavoro fissato in sessanta ore su base mensile e quello medio, su base a ventiquattro settimane, di cinquantotto ore.
7. È onere del Lavoratore mobile quello di acquisire preventivamente, presso la sede di carico e di scarico, l'indicazione circa il periodo di attesa. Tale acquisizione si considera equiparata alla anticipata conoscenza della possibile durata della medesima, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3, comma 1, lett. a, sotto numero 2) del D. Lgs. 19/11/2007, n. 234. In mancanza di tale acquisizione il tempo di attesa è predeterminato in 30 minuti primi per ciascuna operazione di carico/scarico.
8. Il tempo impiegato nelle pause obbligatorie, nel riposo intermedio e notturno nonché il tempo di attesa al carico o scarico per la quale è acquisita l'indicazione di cui al precedente comma 5, non è considerato ad alcun effetto come tempo di lavoro, ordinario o straordinario.
9. Il trattamento economico della trasferta è affidato alla contrattazione collettiva di carattere aziendale, che vi provvederà su base giornaliera, secondo criteri forfettari o mediante rinvio a tempi e distanze o mediante una combinazione dei medesimi criteri o in altra forma. Tale trattamento rimpiazza e sostituisce qualsiasi altro trattamento previsto nel CCNL Multiservizi o nel presente Regolamento interno per altre categorie di Soci lavoratori.
10. Sono ammessi trattamenti forfettari del lavoro straordinario da concordarsi a livello individuale.

Articolo 22 ter. - *Personale addetto ad attività di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani.*

1. I Soci Lavoratori addetti ad attività di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani – indipendentemente dal Contratto collettivo nazionale di lavoro richiamato e ad essi applicabile – non sono soggetti alla disciplina ordinaria dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera n) n. 3 del D. Lgs. 8/4/2003, n. 66.

2. In relazione a tali Lavoratori, trovano applicazione, quanto all'orario di lavoro, le regole di seguito indicate:
 - a) l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali;
 - b) la durata massima settimanale dell'orario di lavoro è determinata in 55 ore, compreso l'eventuale lavoro straordinario;
 - c) la durata media settimanale dell'orario di lavoro, commisurata al periodo di 12 mesi, non può in ogni caso superare le quarantotto ore settimanali.
 - d) nel caso di effettuazione di lavoro straordinario, in alternativa al pagamento della maggiorazione prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al rapporto, è consentita, a discrezione della Cooperativa, la concessione di riposi compensativi, secondo il seguente metodo:
 - le ore di lavoro straordinario effettuate dal Socio lavoratore vengono accantonate in apposito conto individuale, e vengono retribuite con le eventuali maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, esclusa quella per lavoro straordinario;
 - le ore accantonate nella banca ore saranno godute dal Socio lavoratore in un momento successivo, purché entro sei mesi dal momento della loro contabilizzazione, mediante la concessione di altrettante ore di riposo compensativo, senza alcuna decurtazione della retribuzione o del monte ore ferie e permessi in corso;
 - ove la fruizione non avvenga entro il termine predetto, o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore di lavoro straordinario accantonate debbono essere monetizzate secondo la valorizzazione ordinaria.

Articolo 23 - *Lavoro a tempo parziale*

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 21 e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempri giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro

2. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontà delle parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

3. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra Cooperativa e Socio lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche;
- il periodo di prova per i nuovi assunti.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. La Cooperativa tenderà ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

5. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione; nei rapporti a tempo parziale verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del Socio lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

6. L'esercizio, da parte della Cooperativa, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

7. Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola flessibile, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

8. Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 19 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.

9. In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

10. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000.

11. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

12. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà della Cooperativa di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

13. La Cooperativa può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.
14. L'eventuale rifiuto del Socio lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
15. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 7 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal Socio lavoratore interessato per sue necessità o scelte.
16. Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.
17. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 21.
18. L'eventuale rifiuto del Socio lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
19. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari determinata convenzionalmente e forfettariamente, tra le parti, nella misura del 28% calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione a copertura di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, ai sensi dell'art. 3, comma quarto, primo e secondo periodo, del decreto legislativo n. 61/2000.
20. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dal CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/Multiservizi.
21. Nella determinazione dell'orario di lavoro minimo giornaliero, settimanale o mensile non trovano applicazione limiti quantitativi minimi.
22. Il trattamento economico e normativo del Socio lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

23. I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.
24. I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.
25. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Articolo 24 - Lavoro notturno

1. È considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d) del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni.
2. È considerato "lavoro notturno", ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.
3. Il lavoro notturno viene retribuito con la maggiorazione del 20% (compreso quello in turni avvicendati). La percentuale di cui sopra verrà calcolata sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione delle stessa.
4. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i Soci lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
5. Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il Socio lavoratore che:
 - con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
 - con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part-time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni.

6. Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/Multiservizi quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

7. Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

8. Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il Socio lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Articolo 25 - *Lavoro straordinario, notturno e festivo*

1. Il Socio è tenuto, su richiesta della cooperativa, alla prestazione di lavoro straordinario, salva l'esistenza di comprovati motivi d'impedimento, nel limite stabilito dalla Legge.
2. Non sono considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità, ai sensi del precedente articolo 22.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile. Il lavoro straordinario e quello compiuto in giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione :

- Lavoro straordinario diurno feriale	25%
- Lavoro straordinario notturno	50%
- Lavoro straordinario festivo	65%
- Lavoro straordinario notturno festivo	75%
- Lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

4. Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione delle stesse.

5. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Articolo 26 - *Riposo settimanale*

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.
2. Per i Soci lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
3. Per i Soci lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 del Decreto Legislativo n. 66/2003, il Socio Lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
5. Il suddetto periodo di riposo consecutivo può tuttavia essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
6. Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Articolo 27 - Ricorrenze festive**1. Sono considerati giorni festivi:**

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo (di cui all'art. 26 riposo settimanale), nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- c) le seguenti festività: Capodanno (1° gennaio); Epifania del Signore (6 gennaio); Pasqua (mobile), Lunedì dopo Pasqua (mobile); Assunzione (15 agosto); Ogni Santi (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Santo Natale (25 dicembre); Santo Stefano (26 dicembre).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 26) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

2. Le festività abolite di cui alla legge n. 54 del 5 marzo 1977, saranno così regolate:

- a) per quanto riguarda la festività civile (4 Novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il Socio lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre;
- b) nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al Socio lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività;
- c) i permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio tenute presente le aspettative del Socio Lavoratore. Nel caso in cui, per causa non imputabile all'organizzazione aziendale, il Socio Lavoratore non usufruisca dei permessi entro il semestre successivo a quello dell'anno solare di maturazione essi non saranno più ammessi a recupero, salvo diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione
- d) la giornata del Patrono verrà usufruita come permesso retribuito da aggiungersi ai permessi di cui al punto 4 - lettera b).

- 3. Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo, è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Articolo 28 - Ferie e R.O.L.**1. Il Socio Lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a:**

- a) 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- b) 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

2. In caso di recesso comunque avvenuto o di dimissioni, qualora si sia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

3. Qualora non abbia maturato per intero le ferie, ha diritto a tanti dodicesimi quanto sono i mesi interi di anzianità di lavoro.

4. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai quindici giorni.

5. In caso di ferie collettive, al Socio Lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanto sono i mesi di anzianità di lavoro. La Cooperativa s'impegna a predisporre un piano di ferie tendenzialmente organizzate su due settimane continuative.

6. La Cooperativa, per il tramite di ciascun Responsabile di Centro Produttivo, Area, Settore o Funzione, elabora annualmente un Piano ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e delle preferenze dei Soci Lavoratori, a tale scopo specificamente interpellati. Allorquando il Piano ferie sia stato ultimato, esso è comunicato ai Soci Lavoratori, che sono tenuti alla sua osservanza. La comunicazione vale come assegnazione individuale, anche ai fini delle vigenti disposizioni collettive in materia di recupero delle ferie non godute.

7. È consentito al Responsabile di Centro Produttivo, Area, Settore o Funzione, per motivate ragioni imposte dalla attività produttiva o per sopravvenute esigenze organizzative, di variare il Piano ferie già in precedenza comunicato, informando i Soci Lavoratori interessati dalle modifiche.

8. Il richiamo del Socio Lavoratore dalle ferie in corso è ammesso in caso di oggettiva

necessità, e dovrà essere seguito da un corrispondente periodo di nuove ferie a compensazione.

9. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
10. La rinuncia alle ferie, espressa o tacita, non è ammessa, né è ammessa la sostituzione con compenso alcuno. Il Socio che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
11. I permessi riconosciuti in ragione di precedenti riduzioni dell'orario di lavoro (R.O.L. - 40 ore annue) saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio tenute presente le aspettative del Socio Lavoratore. Nel caso in cui, per causa non imputabile all'organizzazione aziendale, il Socio Lavoratore non usufruisca dei permessi entro il semestre successivo a quello dell'anno solare di maturazione essi non saranno più ammessi a recupero, salvo diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione.
12. Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.

Articolo 29 - *Permessi*

1. Il regime dei permessi per motivi personali è il seguente:

a) permessi retribuiti:

in occasione della nascita di un figlio: un giorno;

al Socio colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello e del coniuge: tre giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia; cinque giorni, di cui tre retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia;

- b) se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al Socio sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dalla precedente lettera a); tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
- c) permessi non retribuiti: a discrezione della Cooperativa, in considerazione delle esigenze produttive, salvo il caso di grave situazione familiare o di forza maggiore.

2. Il regime dei permessi e delle aspettative per Soci tossicodipendenti o per Soci familiari di tossicodipendenti, per Soci portatori di handicap e loro familiari, per Soci donatori di sangue, per Soci che ricoprono cariche pubbliche elettive, per Soci che svolgono attività di protezione civile sono regolati dal CCNL di riferimento e dalle vigenti Leggi.
3. Per quanto non previsto si applica la Legge 8 marzo 2000 n. 53 e successive modificazioni.
4. Ferme restando le ipotesi già previste dalla legge, il Consiglio di Amministrazione potrà concedere ai Soci Lavoratori che ne avranno fatta formale richiesta un periodo di aspettativa dal lavoro e dalla retribuzione della durata massima di sei mesi (ivi comprese eventuali proroghe), purché la richiesta sia accompagnata da idonea e comprovata giustificazione ed il suo accoglimento sia compatibile con l'organizzazione tecnico produttiva aziendale.

Articolo 30 - *Lavoratori immigrati*

1. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei paesi d'origine non aderenti alla UE, la Cooperativa valuterà, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro e vi potrà dare seguito attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente Regolamento, anche cumulando quanto già maturato in periodi precedenti all'anno di riferimento.

Articolo 31 - *Congedo matrimoniale*

1. Al Socio lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni di calendario con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.
2. Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Articolo 32 - *Diritto allo Studio*

1. I Soci lavoratori a tempo indeterminato e non in prova che, al fine di migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa, risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di

studio in scuole di istruzione primaria e secondarie o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i lavoratori.

3. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei Soci lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
4. I Soci lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.
5. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il Socio lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il Socio lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
6. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione aziendale stabilirà, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.
7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.
8. I Soci lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
9. Resta inteso che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso e dalla coincidenza delle ore del corso con l'orario di lavoro specificamente assegnato nel periodo.

Articolo 33 - *Permessi a lavoratori studenti*

1. I Soci lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:
 - 2 giorni per ciascun esame universitario;
 - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
 - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
 - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Articolo 34 - *Servizio militare*

1. Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi, agli effetti della sola indennità di anzianità - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.
2. Terminato il servizio militare il Socio lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di trenta giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.
3. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al Socio lavoratore.
4. Le norme di cui al presente articolo si applicano, secondo le leggi vigenti in materia, anche ai Soci lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Articolo 35 - *Trasferte*

1. La Cooperativa, per esigenze di servizio, può inviare il Socio fuori dell'abituale sede di lavoro. In tal caso il Socio avrà diritto ad una indennità, così determinata:
 - a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
 - b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il Socio lavoratore a incontrare tali spese;

- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
 - d) in alternativa a quanto previsto alle precedenti lettere, alla percezione di una indennità giornaliera nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.
2. Lo stesso trattamento compete al Socio chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.
 3. Il personale adibito a mansioni di autista di autocarro o autotreno (compreso il secondo autista e/o la seconda persona) riceve, in alternativa a quanto previsto al precedente comma 1, una indennità di trasferta nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto del parametro tempo e/o del parametro distanza.

Articolo 36 - *Mobilità aziendale, trasferimenti, cessazione di appalto*

1. Oltre a quanto previsto al precedente articolo 10, il Socio può essere trasferito da una unità produttiva all'altra su sua domanda - e sempre che ve ne sia la possibilità - oppure per iniziativa della Cooperativa, quando vi siano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. In tale ipotesi la Cooperativa deve comunicare al Socio il trasferimento in forma scritta, con il preavviso di 7 giorni liberi, salvo accordi diversi. È ammesso l'invio in trasferta durante il termine di preavviso, con il relativo trattamento.
2. Il Socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari funzioni, responsabilità o attività rivestite o svolte presso la sede di origine, che non ricorrono nella unità produttiva di nuova destinazione.
3. Al Socio trasferito compete una indennità di prima sistemazione, in misura pari ad una mensilità, allorché al trasferimento consegua un mutamento di domicilio o di residenza. Tale indennità non spetta quando il trasferimento sia stato disposto su richiesta del Socio.
4. Il Socio può essere trasferito, senza preavviso, da una unità produttiva all'altra per sopravvenuta incompatibilità ambientale, a mezzo di comunicazione scritta. Sussiste sopravvenuta incompatibilità ambientale allorché, anche indipendentemente da una precedente condotta disciplinarmente rilevante, la presenza del Socio presso l'unità produttiva di adibizione è causa di disorganizzazione o di disfunzioni dell'attività, dà luogo a liti o tensioni con i colleghi di lavoro o i superiori, origina rilievi da parte della stazione appaltante o infine dà luogo a rallentamenti, inefficienze, cali di ren-

dimento nell'erogazione del servizio o costituisce ostacolo all'erogazione di premi di carattere collettivo.

5. Qualora il Socio rifiuti il trasferimento senza giustificato motivo, sarà soggetto all'applicazione delle norme disciplinari previste dal Codice Disciplinare.
6. In caso di acquisizione/cessazione d'appalto verrà applicato l'art. 4 del CCNL Imprese di Pulizia e servizi integrati Multiservizi e pertanto non troverà applicazione l'art. 10 del presente Regolamento.

Articolo 37 - *Manutenzione attrezzature*

1. Il Socio deve curare la piccola manutenzione delle attrezzature di lavoro, intesa questa a conservare le stesse in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario di lavoro.
2. Il Socio deve avere, inoltre, la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della Cooperativa o di terzi.
3. Il Socio è civilmente responsabile danni causati con dolo o colpa a beni della società che siano stati ad esso affidati, che si trovino nella sua sfera di controllo o siano stati comunque interessati da una sua condotta attiva od omissiva.
4. L'importo del danno può essere risarcito, previa comunicazione scritta di addebito, anche mediante trattenuta sui crediti del Socio verso la Cooperativa; ove il credito sia costituito dalla retribuzione mensile, la trattenuta non potrà superare il quinto della medesima.

Articolo 38 - *Ritiro, sospensione, revoca o perdita di titoli professionalizzanti o abilitanti*

Inidoneità

1. Qualora per esercitare l'attività lavorativa sia richiesto il possesso di specifiche autorizzazioni, licenze, abilitazioni, iscrizioni, nulla osta, patenti e simili, il Socio lavoratore ha il diritto di occupare la corrispondente posizione lavorativa e di godere del correlato inquadramento se e solo se sia in possesso dei titoli previsti all'atto dell'assunzione (o all'atto del successivo inquadramento) e se mantenga tale possesso per tutta la durata del rapporto.

2. Nel caso in cui, in corso di rapporto, si verifichi il ritiro, la sospensione, la revoca o comunque la perdita del titolo in oggetto, sicché non è più possibile il disimpegno delle mansioni, la Cooperativa farà applicazione delle disposizioni di cui al precedente articolo 9, comma 7, lettera b).
3. È fatta salva l'applicazione di sanzioni disciplinari quando il fatto che ha dato luogo al ritiro, alla sospensione, alla revoca o alla perdita del titolo sia stato commesso in servizio.
4. Qualora il medico competente accerti l'inidoneità temporanea o permanente alle mansioni di assegnazione, la Cooperativa offrirà al Socio Lavoratore una posizione lavorativa compatibile con le risultanze mediche, anche se di inquadramento inferiore, ove questa sussista nella stessa unità produttiva o, in difetto, in ogni altra unità produttiva alla quale il Socio Lavoratore, previamente richiesto, si dichiara disponibile a trasferirsi. Nel caso in cui per inesistenza della posizione lavorativa o per rifiuto del lavoratore al trasferimento, non sia possibile assegnare al medesimo una proficua collocazione lavorativa, si applicano le previsioni di cui all'art. 10 comma 2 lettera b) o c) del vigente Regolamento.
5. La disciplina di cui al precedente comma 4 si applica anche alle ipotesi di idoneità parziale con prescrizioni o limitazioni, allorché il contenuto delle medesime sia tale che non residua un sufficiente interesse della Cooperativa alla prosecuzione della prestazione lavorativa originaria come modificata dalle prescrizioni o dalle limitazioni.

Articolo 39 - Preavviso

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

IMPIEGATI

- A) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:
 - 1 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
 - 2 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
 - 3 - mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

- B) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:
 - 1 - mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
 - 2 - mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
 - 3 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;
- C) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
 - 1 - mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
 - 2 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
 - 3 - mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

2. I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il Socio lavoratore a dare il preavviso
3. I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.
5. La Cooperativa ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al Socio lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
6. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.
7. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncamento il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

8. Durante il compimento del periodo di preavviso la Cooperativa concederà al Socio lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dalla Cooperativa in rapporto alle esigenze dell'impresa.
9. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Articolo 40 - *Codice disciplinare*

1. Le disposizioni di carattere disciplinare sono contenute in apposito Codice disciplinare, i cui contenuti sono determinati dal Consiglio di Amministrazione.
2. Il Consiglio di Amministrazione può adottare ulteriori disposizioni disciplinari, che hanno la stessa efficacia di quelle contenute nel Codice disciplinare, purché siano soddisfatti i requisiti di pubblicità ivi previsti.

Articolo 41 - *Piano di crisi aziendale*

1. L'Assemblea è competente a deliberare l'adozione di un piano di crisi aziendale, quando sussista almeno uno dei seguenti presupposti:
 - a) cessazione, riduzione o sospensione significativa dell'attività produttiva quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Cooperativa;
 - b) ristrutturazione, riorganizzazione o conversione dell'attività aziendale;
 - c) cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto;
 - d) difficoltà produttive e di mercato, con conseguente perdita di redditività delle attività svolte e/o diminuzione del corrispettivo con il quale esse sono mediamente remunerate dalla clientela;
 - e) crisi economica del settore e del luogo ove è svolta in prevalenza l'attività;
 - f) difficoltà finanziaria derivante da mancata o ritardata riscossione di crediti o da sottoposizione a procedura concorsuale di creditori significativi della Cooperativa.
2. Il piano di crisi aziendale, che deve in tutti i casi essere corredato di un termine, eventualmente prorogabile, deve prevedere l'adozione delle seguenti misure, in scala graduata:

- a) divieto di distribuzione di eventuali utili;
 - b) sospensione o riduzione dei trattamenti economici ulteriori previsti al precedente articolo 20;
 - c) imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Cooperativa o ad alleviare comunque lo stato di crisi, quali ad esempio: svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge; svolgimento delle prestazioni lavorative in regime di orario flessibile o di orario ridotto; rinuncia totale o parziale a una o più componenti accessorie della retribuzione o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato; rinuncia totale o parziale alla retribuzione, nel limite massimo di $\frac{1}{4}$ (un quarto);
 - d) esclusione dei Soci per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito.
3. Ove la crisi di interessi un solo ramo di azienda, il piano di cui al comma precedente può essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo interessato dalla crisi.
 4. Le determinazioni legalmente assunte dall'Assemblea dei Soci in sede di adozione o di proroga del piano di crisi si impongono anche ai Soci assenti o dissenzienti.

SECONDA PARTE SPECIALE **IL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO**

Articolo 42 - *Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo*

1. Ai sensi dell'art.6, lettera c) della Legge 3 aprile 2001, n.142 e successive modifiche, la Cooperativa applica nei confronti dei Soci operatori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato, le relative disposizioni di legge.
2. Al relativo rapporto si applicano le seguenti disposizioni:
 - a) articoli 2222 e ss. del Codice civile;
 - b) articolo 47, comma 1, lettera c) bis DPR 22.12.1986, n. 917 e successive modificazioni;
 - c) articolo 2, commi 26 - 31, L. 8.8.1995, n. 335 e successive modificazioni;

- d) articolo 5, D. Lgs. 23.2.2000, n. 38 e successive modificazioni ove l'attività svolta sia soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - e) articolo 409 n. 3 c.p.c., in relazione a tutte le attività lavorative di lavoro parasubordinato ammesse dalle vigenti leggi;
 - f) altra disciplina tempo per tempo vigente in materia di regolamentazione del lavoro autonomo o parasubordinato.
3. Fermo quanto sopra individuato, si applicheranno, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge, che riguardano tali tipi di rapporto di lavoro.
 4. La Cooperativa provvederà alla stipula di contratti di lavoro autonomo o parasubordinato, ove gli stessi risultino compatibili con la figura del Socio cooperatore e con le relative esigenze organizzative e produttive della Società.
 5. Dovrà risultare, in maniera espressa, la volontà delle parti - Cooperativa e potenziale Socio cooperatore - diretta alla stipula di un ulteriore vincolo, privo di qualsiasi carattere di subordinazione.

Articolo 43 - *Collaborazione coordinata*

1. La Cooperativa ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative in qualità di collaboratori coordinati, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di temporaneità ed autonomia nelle scelte delle modalità di adempimento, salvo il suo collegamento funzionale con l'organizzazione imprenditoriale della Società.
2. La prestazione del Socio non è soggetta a vincoli di orario e non comporta soggezione del Socio al potere disciplinare della Società, né l'attribuzione ai Soci di poteri direttivi o disciplinari su Soci in rapporto di lavoro subordinato.
3. Il Socio è ammesso ad essere o divenire titolare di più rapporti di lavoro coordinato con soggetti diversi dalla Società, salvo il rispetto dei limiti stabiliti nel vigente Statuto, e purché ciò sia compatibile con la regolare esecuzione della prestazione dedotta in contratto.
4. La eventuale disciplina dei periodi di sospensione della prestazione nonché il trattamento economico del Socio sono stabiliti in sede di contratto individuale, nel rispetto dei requisiti previsti dalla disposizione di cui all'art. 3 della L. 3.4.2001, n. 142 e successive modificazioni.

5. Nel caso in cui siano conclusi altri rapporti di tipo parasubordinato, ad essi si applicano, in quanto compatibili, i principi di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3, oltre che le norme tempo per tempo vigenti.
6. Per quanto non espressamente disposto, si applicano altresì le disposizioni del Codice civile in materia di contratto d'opera.

Articolo 44 - *Contratto d'opera*

1. La Cooperativa ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative occasionali in qualità di prestatori d'opera, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di autonomia nella gestione di persone e mezzi propri del Socio e nella scelta delle modalità di adempimento.

Articolo 45 - *Trattamento economico*

1. Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini ed, in ogni caso, da quanto concordato, per iscritto, con il Socio cooperatore stesso.
2. Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del Socio cooperatore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.
3. In sede di approvazione del bilancio di esercizio il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'erogazione per i Soci cooperatori (lavoratori autonomi) non in formazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:
 - a) integrazione del compenso;
 - b) aumento gratuito del capitale sociale;
 - c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Articolo 46 - *Modalità di svolgimento dell'incarico*

1. Nello svolgimento dell'incarico al Socio cooperatore è riconosciuta la 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 dalle parti.

Articolo 47 - *Obblighi del Socio*

1. Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro concorrenziale all'attività della cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per l'autorizzazione di cui all'art. 12 dello Statuto.
2. Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere o anche solo sospendere un lavoro intrapreso, è tenuto a dare al Socio subentrante (anche solo per la sua sostituzione temporanea) tutta la collaborazione necessaria ai fini di una corretta e proficua prosecuzione del lavoro.

Articolo 48 - *Revoca e scioglimento del rapporto*

1. L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del Cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.
2. Ai fini della determinazione delle conseguenze, sull'ulteriore rapporto sociale in capo al Socio cooperatore, si rimanda all'articolo 3 del presente Regolamento o alle diverse disposizioni regolamentari applicabili al caso concreto.

DISPOSIZIONI FINALI**Articolo 49** - *Decorrenza degli effetti e relative modifiche al Regolamento*

1. Il presente Regolamento Interno entra in vigore dal giorno 01/07/2021.
2. Tutto quanto non rientri nella specifica disciplina del presente Regolamento, sarà devoluto alla regolamentazione dello Statuto, delle delibere dei competenti Organi

sociali, delle disposizioni di legge applicabili, alle intese sottoscritte, a livello nazionale, tra le Associazioni delle Cooperative e le Organizzazioni Sindacali, riguardanti il settore servizi integrati/multiservizi ed agli accordi aziendali sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, territoriali e/o regionali.

3. Il presente Regolamento Interno potrà essere modificato dall'Assemblea ordinaria dei Soci con la maggioranza prescritta nello Statuto ed è vincolante per tutti i Soci cooperatori.
4. Il presente Regolamento Interno annulla e sostituisce i precedenti.
5. È fatto obbligo a tutti i Soci ed Amministratori di osservare e far osservare le disposizioni contenute nel presente Regolamento.



www.idealservice.it

